ISSN 0131-7652



ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

2
1987



ЧИТАТЕЛЬ И ЖУРНАЛ

Не знаю, полегчает ли дальше, но пока работать с каждым днем всё труднее. Никто не желает принимать решения, все ждут перемен, а каких - сами не знают. Иному деятелю говоришь в лицо: вы же пустое место, вы ничего не делаете! А он подлец только улыбается: "Мы перестраиваемся..." Появилась категория чиновников, паразитирующих на идее перестройки. В их болтовне глохнет живое дело.

Главный инженер ПО И.М.СИДОРОВ, Ленинград.

Большую тревогу вызывает положение в нашей экономической науке. Она все еще обособлена от мировой экономической мысли, её анализы не всегда объективны, возникают крупные просчеты в прогнозах и рекомендациях. Не замалчивайте эти факты.

Старший научный сотрудник Э.С.КОЗЛОВ, Киев.

Мы хотели бы регулярно читать откровенные мнения всех заинтересованных органов о какой-нибудь одной проблеме.То, что они думают на самом деле, а не то, что "вытекает" из принятых постановлений. Например, как представляют себе свои конкретные функции в условиях т.н. "полного" хозрасчета плановые и снабженческие органы на местах, партийные комитеты, директора, бухгалтеры. Согласуются ли их представления и их интересы?

И.о. заместителя генерального директора ПО по экономике В.Ю.АНУПРИЕНКО, Фрязино Московской обл.

Со вниманием читаю в "ЭКО" статьи о групповых интересах.В этом году мы все будем отмечать 70-летие Октябрьской революции. Было бы полезно проанализировать развитие нашей экономики за весь этот период, сопоставив народнохозяйственные и групповые интересы: как они влияли на важнейшие решения и хозяйственные процессы.

Ведущий конструктор М.В.ЕРЕМЕНКО, Минск.

Смелее проводите с помощью читателей социологические обсуждения, своего рода экспертизу принимаемых хозяйственных решений и методов работы государственных органов.

Главный инженер проекта В.К.НАУМЕНКО, Москва.

Очень полезны очерки о выдающихся хозяйственных руководителях, об их методах работы. Вы такие материалы печатаете,но редко. А ведь опыт таких людей неоценим.

Нач. опытного производства В.Л.КВАЧЕВСКИЙ, Новосибирск.

Я публиковался в 10 журналах нашей страны. Убедился, что "ЭКО" - единственное издание, имеющее неслучайную обратную связь с читателями. Мы очень дорожим этой связью и надеемся быть полезными своими советами.

Доктор экономических наук А.М.ИЛЫШЕВ. Харьков.

АКАДЕМИЯ НАУК СССР
ОРДЕНА ЛЕНИНА СИБИРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ



ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА



ИЗДАЕТСЯ С 1970 ГОДА

2 (152) 1987

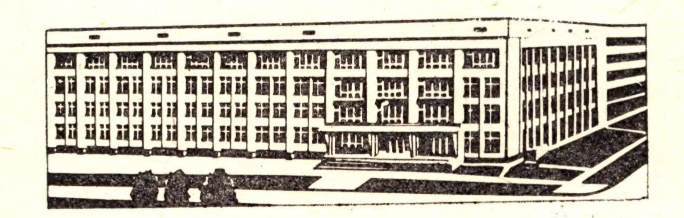
ВЫХОДИТ ЕЖЕМЕСЯЧНО

ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУКА»
СИБИРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ



НОВОСИБИРСК

Адрес редакции: 630090, Новосибирск, 90,
проспект Академика Лаврентьева, 17,
телефон 35-67-83



Номер готовили:
Л. Д. БЕЛЯЕВА, Ю. П. ВОРОНОВ, Б. П. КУТЫРЕВ, В. С. ЛАВРОВ, Е. Л. ЛЫСАЯ, Н. К. МАКСИМОВА, Л. Ф. РОМАНОВА, В. Г. РУБЕНЧИК, Л. Я. ТРЕЕР, Г. М. ЧЕВЕРДА, А. Г. ШАБАНОВ, Л. А. ЩЕРБАКОВА

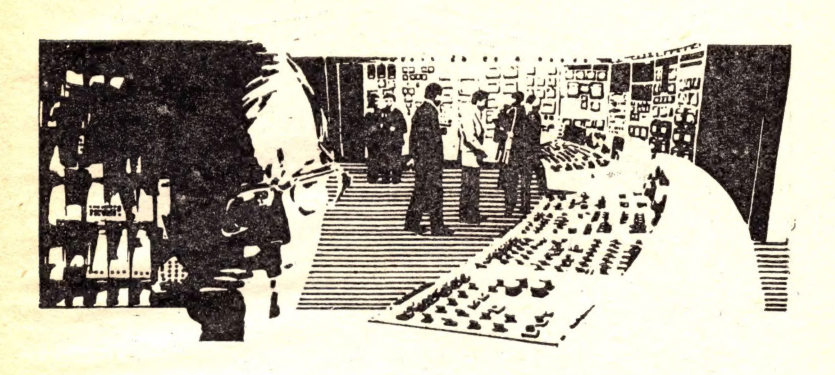
Заведующая редакцией З. Г. БАГЛАЙ
Технический редактор Г. М. ЖВАКИНА
Корректоры Т. В. КУРКЧИЯНЦ, Г. И. ШВЕДКИНА

Сдано в набор 21.10.86. Подписано к печати 31.12.86. МН-01083. Формат 84××108$^1/_{32}$. Высокая печать. Усл. печ. л. 11,8. Усл.-кр. отт. 12,4. Уч.-изд. л. 10,9. Тираж 163 000 экз. Заказ № 408.

Ордена Трудового Красного Знамени издательство «Наука», Сибирское отделение, 630099, Новосибирск, 99, Советская, 18.

4-я типография издательства «Наука», 630077, Новосибирск, 77, Станиславского, 25.





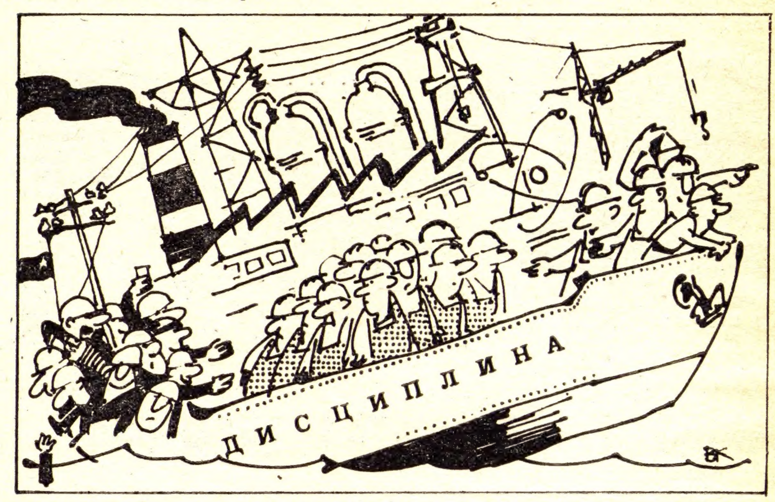
ЧЕЛОВЕК — В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

XXVII съезд КПСС назвал решающим фактором ускорения социально-экономического развития страны человеческий фактор. От заинтересованности, трудолюбия, дисциплинированности, творчества трудящегося человека — с одной стороны, условий его труда и быта, образования, культуры — с другой, зависят и ход, и темпы ускорения.

После решений съезда партии проходит большая работа по изучению человеческого фактора, его многочисленных граней, путей и методов введения его в действие. Социальная политика, интересы трудящихся, как подчеркнуто в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии, всегда должны быть на первом плане для профсоюзов. Но не всегда этой самой массовой организации достает боевой целеустремленности и настойчивости. Поэтому накануне своего XVIII съезда профсоюзы развернули изучение своих задач, функций, путей, методов и способов их осуществления с учетом требований, поставленных партией.

Профсоюзные, научные работники, производственники делятся в настоящем номере журнала своими раз-

мышлениями, результатами исследований, предложениями, направленными на совершенствование управления и использования человеческого фактора, на увязку задач роста эффективности производства с повышением внимания к человеку.



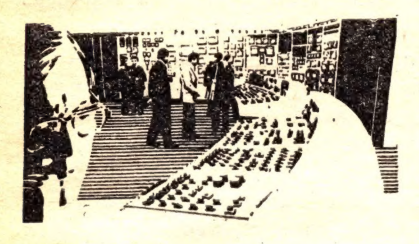
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В СТРАТЕГИИ УСКОРЕНИЯ



К. ТУРЫСОВ,
секретарь ВЦСПС

В реализации стратегического курса партии — ускорении социально-экономического развития страны — важная роль принадлежит человеческому фактору. Без преувеличения можно сказать, что в людях, в их умении и желании трудиться с наивысшей отдачей заключается главный, по сути дела неисчерпаемый резерв ускорения. Поэтому всемерная активизация человеческого фактора — это главная задача дня.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И УСКОРЕНИЕ



Социальная политика начинается с соблюдения принципа социальной справедливости, а более конкретно — с совершенствования распределительных отношений, принципа оплаты по труду. Не просто повышение доходов, но такое их увеличение, которое обусловлено соответствующим ростом производительности труда и качества работы. Так, намеченное на 12-ю пятилетку повышение ставок и окладов рабочих и служащих в производственных отраслях впервые будет осуществляться за счет средств, заработанных самими предприятиями. Это разумный подход, подсказанный самой жизнью: пусть повышают ставки и оклады те трудовые коллективы, которые это заработали. За счет централизованных же фондов будет в основном увеличиваться заработная плата работников народного образования, здравоохранения, сферы культуры и т. д.

Разумеется, профсоюзы не могут быть безразличными и к тем коллективам, где еще не созданы условия для перехода на новые ставки и оклады. Здесь особенно необходим поиск резервов экономии труда. И профсоюзные комитеты совместно с администрацией должны помочь трудовым коллективам в изыскании и использовании этих резервов.

Переход на новые условия оплаты труда требует серьезной предварительной работы. Тщательная подготовка, проведенная на Белорусской железной дороге, обеспечила высокие результаты: успешно выполняется план перевозок, значительно возросли производительность труда и заработная плата. Высвобождено 12 тыс. работников, часть которых после овладения другой профессией перешла на новую, более совершенную технику. Другим, также после переучивания, нашлась работа на соседних предприятиях. Причем, как правило, зарплата не только не уменьшилась, но даже уве-

личилась. Этот опыт полезен всем, кто будет осуществлять перевод на повышенные тарифные ставки и оклады.

Действенным средством совершенствования распределительных отношений зарекомендовали себя коллективные, в том числе бригадные формы организации и стимулирования труда. Если труд бригады либо другого коллектива действительно оплачивается по конечному результату, то исчезает благодатная почва для «выводиловки»: люди получают только то, что заработано. В коллективе, где хорошо знают каждого, не допустят уравниловки. И здесь важен правильный подход к КТУ — коэффициенту трудового участия. Механизм его применения требует, несомненно, совершенствования, но его социально-экономическая сущность очевидна и определенна.

Зачастую КТУ считают признаком наличия бригадной формы: применяют КТУ — значит есть бригада «нового типа». Но сегодня важно заглянуть глубже. КТУ — это инструмент, с помощью которого развивается самоуправление в трудовых коллективах. Они таким образом становятся реальными хозяевами, получают гарантию соответствующего вознаграждения за результаты работы. Механизм распределения заработка с учетом личного трудового вклада полностью вписывается в новый хозяйственный механизм, в основе которого лежат такие понятия, как самоокупаемость и самофинансирование.

КТУ — это также инструмент реализации принципа социалистического распределения на новой основе: оплата по количеству и качеству труда, а также вкладу в коллективный результат. Такой подход к распределению заработка с наибольшей полнотой отвечает принципу социальной справедливости, поэтому профсоюзы настойчиво добиваются расширения сферы применения КТУ.

В связи с этим хотелось бы остановиться еще на одном вопросе.

Кое-где среди так называемых «специалистов по соревнованию» бытует мнение, что премия, получаемая бригадой из фонда заработной платы, к соревнованию не имеет никакого отношения. Поощрением его участников они считают лишь премирование из средств, вы-

деляемых на эти цели из фонда материального поощрения. Незначительный их размер зачастую возводится в ранг крупных недостатков в материальном стимулировании трудового состязания.

Эти поверхностные рассуждения в корне неправильны. На самом деле сегодня все виды оплаты по труду — тарифные ставки, сдельные заработки, различные премии и доплаты за результаты труда — одновременно становятся стимулом в соревновании. Этому способствует переход от индивидуального к коллективному премированию, когда премии начисляют всему коллективу бригады, участка, а потом уже распределяют в зависимости от личного трудового вклада каждого работника, т. е. практически от результатов, достигнутых в трудовом состязании.

Известно, что повышение уровня жизни во многом определяется политикой ценообразования. За последнее время профсоюзы усилили контроль за правильностью установления и применения цен. Изучалась практика работы хозяйственных руководителей и профсоюзных комитетов предприятий и организаций по ут-



КАЛИНИН. ЗАБОТА О ЧЕЛОВЕКЕ ТРУДА — ГЛАВНОЕ В РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ЗАВОДА СВАРНЫХ КОНСТРУКЦИЙ «ЦЕНТРОСВАР». В 12-Й ПЯТИЛЕТКЕ БУДУТ ПОСТРОЕНЫ ЖИЛЫЕ ДОМА ОБЩЕЙ ПЛОЩАДЬЮ 50 ТЫС. $М^2$, ТРИ ДЕТСКИХ КОМБИНАТА, ПРОФИЛАКТОРИЙ, БАЗА ОТДЫХА, ДОМ КУЛЬТУРЫ. ВСЕМ ОБЪЕКТАМ СОЦКУЛЬТБЫТА САМОЕ ПРИСТАЛЬНОЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЮТ КОМИССИИ ПРОФКОМА.
НА СНИМКЕ: НА ВЕРАНДЕ БИБЛИОТЕКИ СЕМЕЙНОГО ОБЩЕЖИТИЯ.

Фото ТАСС

верждению временных розничных цен на товары улучшенного качества с индексом «Н» и договорных цен на особо модные изделия. Большое внимание уделено совершенствованию ценообразования на детские товары. В результате, с учетом предложений ВЦСПС, отменен принятый ранее порядок установления временных розничных цен на новые детские товары улучшенного качества с индексом «Н», снижены розничные цены на ряд товаров детского ассортимента. Профсоюзы и дальше будут активно участвовать в осуществлении политики партии в области ценообразования. А суть ее, как известно, заключается в придании ценам большей гибкости, увязке их уровня не только с затратами, но и с потребительскими свойствами товаров, эффективностью изделий, степенью сбалансированности производимого продукта с общественными потребностями и спросом населения.

Трудовая активность человека труда во многом определяется условиями, в которых он работает. Истина простая. Как она учитывается? За 11-ю пятилетку производственный травматизм снизился на 20,3%, профессиональная заболеваемость — на 25,7%. На основе технического перевооружения улучшены условия труда 15,5 млн. человек Цифры впечатляющие. Однако они не могут заслонить крупные недостатки в этом деле. Кое-где при попустительстве профкомов и технической инспекции профсоюзов допускаются отклонения от требований охраны труда, не устраняются причины повторяющихся несчастных случаев и травм. Не произошло серьезных улучшений в создании безопасной техники и технологии. Из 18,5 тыс. машин и механизмов, проверенных профсоюзами, более половины не соответствовали стандартам безопасности. Иногда новая техника даже ухудшает условия труда.

Есть еще предприятия, на которых негде переодеться и принять душ, пообедать, плохо поставлено медицинское и бытовое обслуживание, не созданы условия для полноценного отдыха в обеденный перерыв. Стоит ли доказывать, что при таких обстоятельствах человеческий потенциал не может раскрыться полностью.

ВЦСПС поставил перед советами и комитетами профсоюзов задачу повысить требовательность к хо-

зяйственным руководителям за приведение в кратчайшие сроки условий труда на рабочих местах в полное соответствие с санитарными нормами, навести порядок в работе заводских столовых, в бытовых помещениях. Предстоит также полностью обеспечить трудящихся гардеробными, душевыми, умывальными. Реально ли это? Опыт передовых предприятий, успешно решающих такие проблемы, позволяет ответить на этот вопрос положительно.

Еще одна крупная задача — высвобождение рабочих с тяжелых, малопривлекательных, непрестижных работ. При этом важно обеспечить дальнейшую плодотворную деятельность людей, не ущемив их ни морально, ни материально. Следует также найти механизм, который побуждал бы конструкторов, технологов, проектировщиков ориентироваться на своих разработках прежде всего на человека, условия его труда. На этот счет имеются соответствующие постановления, но, к сожалению, крупных положительных сдвигов пока нет.

Краеугольный камень нашей социальной политики — забота о здоровье людей. В истекшем пятилетии при активном участии профсоюзов немало сделано для расширения масштабов оздоровительной работы. В результате несколько снижены потери рабочего времени из-за заболеваемости, что равнозначно ежедневной дополнительной явке на работу 100 тыс. человек. Однако недостатков здесь еще много. Далеко не везде эта работа ведется комплексно и целенаправленно.

Важная и нерешенная пока полностью проблема — жилищная. Думается, решению этой проблемы послужит широкое привлечение к жилищному строительству трудовых коллективов и их собственных средств, расширение строительства индивидуальных и кооперативных жилых домов.

В использовании этих возможностей кроются мощные резервы ускоренного решения проблем улучшения условий труда и быта людей. Перечисленные, равно как и все другие аспекты социальной политики были, есть и будут в поле зрения профессиональных союзов.



Профсоюзы должны усилить свое воздействие на своевременное выполнение отраслями, прежде всего, определяющими научно-технический прогресс, заданий по реконструкции производства, полное и эффективное освоение выделенных на эти цели капиталовложений, сокращение сроков разработки и внедрения новой техники, улучшение использования имеющихся мощностей, формирование высококвалифицированных кадров.

Но успешное решение этих вопросов, как уже отмечалось, невозможно без постоянного внимания к социальным факторам — условиям труда и отдыха трудящихся, их бытовому и медицинскому обслуживанию и др. Вот конкретный пример. На XXVII съезде партии ветеран стахановского движения К. Петров говорил о том, что шахтеры уже несколько десятилетий просят заменить отбойный молоток. Эксплуатация устаревшей техники приводит к большим потерям продукции, неблагоприятно сказывается на здоровье горняков. Между тем у Минуглепрома СССР немало специализированных НИИ, завод, занятый производством горной техники. А вопрос до сих пор не решен. На помощь пришла академическая наука — Институт горного дела СО АН СССР создал удобную технику, но в производство она не была принята. В чем тут дело? Изобретатели, конструкторы, технологи создают немало самых передовых разработок, но они не находят дороги в производство. Почему? Ясно: нет механизма, который побуждал, заинтересовывал бы разработчиков и производственников. Если же новое и внедряется, то зачастую очень медленно и нередко используется неэффективно. Причина — опять-таки низка заинтересованность, плохо организован труд.

Сегодня проводится большая работа по совершенствованию хозяйственного механизма, управления.

И здесь многое могут сделать профсоюзы, тем более что определенный опыт в этом направлении уже есть. В Харьковской области по инициативе совета профсоюзов и организаций научно-технических обществ были созданы и успешно работают временные творческие коллективы, объединившие ученых и производственников. Их задача — не только решение актуальных научно-технических проблем, но и внедрение разработок в производство. Основа деятельности таких групп — заказы предприятий и хозрасчетные отношения.

Советы НТО Светогорского и Сясьского целлюлозно-бумажных комбинатов, мебельного объединения «Москва» взяли на себя научно-инженерное обеспечение технического перевооружения производств.

Центральный совет ВОИР вместе с Госкомизобретений организовал на ВДНХ СССР выставку пятисот высокоэффективных, но плохо используемых изобретений. Экспозиция привлекла внимание руководителей министерств, ряд разработок уже внедряется в производство.

Полтавский областной совет профсоюзов на базе аналогичной выставки средств малой механизации совместно с руководителями предприятий области сумел организовать широкое использование этой техники.

При Госплане СССР работает Межведомственная комиссия по вопросам внедрения в народное хозяйство особо важных изобретений. Она образована по инициативе ВЦСПС, обладает большими возможностями и, как показывает практика, способна «ломать» пресловутые ведомственные барьеры.

В этих примерах важно и другое. Мы на практике имеем эффективное соединение государственного и общественного начал, реальное воплощение демократических принципов управления.

В целом же Научно-технические общества (НТО) и Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов (ВОИР), работающие под руководством профсоюзов, представляют собой мощный общественный сектор науки и техники. Его деятельность направлена, с одной стороны, на ускорение научно-технического прогресса и использование его достижений на практике, а с другой,— на развитие творческих способностей трудящихся.

Сегодня перед профсоюзами стоит задача максимально использовать огромный творческий потенциал этого общественного сектора. Но за ним мы должны видеть опять-таки человека — активиста, подвижника, новатора, изобретателя, которого нужно заинтересовать, для которого необходимо создать «режим наибольшего благоприятствования». И далеко не последнюю роль в этом играет стимулирование творческого труда.

Надо признать, что сегодня система стимулирования проводников научно-технического прогресса далека от совершенства. Какое же страстное желание внести свой вклад, какую гражданскую сознательность надо иметь авторам изобретений и открытий, рационализаторам, чтобы, зачастую идя на конфликты, затрачивая много физических и душевных сил, «пробить» внедрение своего детища, дающего государству значительную прибыль? Чтобы получить полагающееся вознаграждение, изобретатель вынужден нередко обращаться в суд, но и там, если эта сумма выражается (причем совершенно обоснованно) в нескольких тысячах рублей, возникает сомнение: как же можно человеку за одну работу сразу выдать столько денег?

Такое положение надо в корне менять, иначе как мы можем в этом случае говорить о принципе социальной справедливости?

Думается, заслуживает внимания система стимулирования деятельности изобретателей и рационализаторов, которая применяется в ряде социалистических стран. В НРБ, например, существует конкурсный отбор трудовых коллективов, групп, отдельных лиц для участия в решении актуальных научно-технических проблем. В плановом порядке создаются специальные фонды для поощрения победителей.

Необходимо сказать и о роли отдельных новаторов, изобретателей. Конечно, сегодня большинство открытий, крупных изобретений — плод коллективного труда, и это закономерно, учитывая сложность решаемых задач. Но отбрасывать даже саму возможность участия отдельных трудящихся в ускорении НТП явно неправильно. Вместе с тем такой взгляд существует, в том числе и среди руководителей. А ведь практика дает массу примеров уникальных, высокоэффективных раз-

работок, созданных изобретателями-одиночками. Наша страна не оскудевает талантами. Их нужно всемерно поддерживать и достойно поощрять.

Человеческий фактор присутствует и во многом определяет успех работы по перестройке хозяйственного механизма. Вне всякого сомнения, новый механизм придаст дополнительное ускорение, но это не произойдет автоматически. Анализируя итоги крупномасштабного эксперимента, мы убедились, что его цели и задачи все еще не доведены до каждого конкретного исполнителя. Вот где широкое поле для деятельности профсоюзов, о чем говорилось, в частности, на последних пленумах ВЦСПС.

Человеческий фактор — это еще и новое мышление. В необходимости по-новому взглянуть на многие вещи убеждает анализ результатов новосибирского эксперимента по применению коллективного подряда на участках, в цехах и других структурных подразделениях, по-

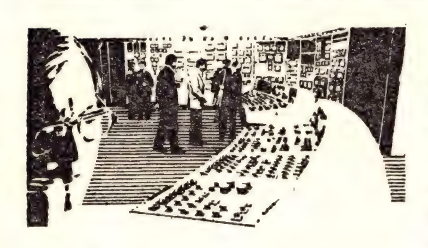


ЛИТОВСКАЯ ССР. ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕ ЖИТЕЛИ РЕСПУБЛИКИ СТРЕМЯТСЯ ПОБЫВАТЬ НА ЯНТАРНОМ ПОБЕРЕЖЬЕ БАЛТИКИ. ЛЕТОМ В ПАЛАНГЕ ДЕЙСТВУЮТ 196 ДОМОВ ОТДЫХА. БЫТОВИКАМИ ПРЕДЛАГАЕТСЯ БОЛЕЕ ТРИДЦАТИ ВИДОВ УСЛУГ. НА КАЖДОМ УГЛУ — В БУКВАЛЬНОМ СМЫСЛЕ СЛОВА — В ПАЛАНГЕ КАФЕ НА ОТКРЫТОМ ВОЗДУХЕ, РАЗЛИЧНЫЕ КИОСКИ.
НА СНИМКЕ: «ОТДЫХАЕМ СЕМЬЯМИ».

Фото ТАСС

становление о проведении которого принято Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС. Приходится слышать, например, что подряд способствует закреплению кадров. Все правильно. Стабилизация коллективов нам нужна. Но всегда ли при этом принимается во внимание, что новая техника и технология, как правило, должна сопровождаться сокращением численности персонала? Искусственная стабилизация в данном случае сдерживает рост производительности труда. Следовательно, нужно подумать о гибких коллективах, постоянно регулирующих свою численность за счет роста производительности труда на основе НТП, об организации действенной системы переподготовки и трудоустройства высвобождаемых работников. Это очень важный вопрос, непосредственно лежащий в сфере функций профсоюзов. С внедрением новой техники необходимо не только проводить переподготовку кадров, повышать их квалификацию, но и одновременно решать вопросы, связанные с использованием трудовых ресурсов, высвобождаемых в результате ввода высокоэффективного оборудования и технологий. Другими словами, речь идет о социальных последствиях научно-технического прогресса.

РАЗВИТИЕ ДЕМОКРАТИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ



Осуществляемая в стране глубокая перестройка остро поставила в повестку дня необходимость расширения демократии во всех сферах жизни нашего общества, привития навыков работать в условиях расширения демократии, стремления учиться работать по-новому.

Между тем кое-кто продолжает возлагать надежду на то, что разговоры о расширении демократии — это очередная кампания, что в той или иной ситуации, чтобы решить проблему, достаточно пустить в ход «государственную машину» и дело пойдет. И даже лозунга-

ми прикрываются о том, что мы государственным, общественным интересам должны отдавать предпочтение перед интересами индивидуальными. Но что такое государственные интересы, как не сплетение, сочетание, результирующая интересов индивидуальных?

Сегодня мы стали свидетелями процесса постепенного превращения форм участия трудящихся в управлении производством в производственное самоуправление. Его развитию призван активно способствовать Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.

К сожалению, как отмечалось еще на встрече секретарей ЦК КПСС с руководителями промышленных объединений и предприятий, колхозов и совхозов, производственных бригад, специалистами и учеными в 1985 г., должной отдачи от расширения прав трудового коллектива пока не получено.

Потенциальные возможности самоуправления, разумеется, не могут реализовываться немедленно. Инте-



ЧЕЛЯБИНСК. ОТЛИЧНЫЕ УСЛОВИЯ СОЗДАНЫ ДЛЯ РЕБЯТИШЕК В ДЕТСКОМ САДУ № 33 ОБЪЕДИНЕНИЯ «ВТОРЧЕРМЕТ». ЗА СЧЕТ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗДЕСЬ ПОСТРОЕН ПЛАВАТЕЛЬНЫЙ БАССЕЙН, ОБОРУДОВАН СПОРТИВНЫЙ ЗАЛ, МАСТЕРСКИЕ. НА СНИМКЕ: ЗАНЯТИЕ ПО ТРУДУ В МАСТЕРСКОЙ ДЕТСАДА.

Фото ТАСС

ресный опыт, например, продемонстрировал Минхимпром СССР. На ряде его предприятий при назначении директоров, главных инженеров, заместителей директоров учитывается мнение трудящихся, высказываемое на собраниях представителей коллективов или на общих собраниях. В результате улучшился морально-психологический климат, деятельность коллективов. Аналогично поступают и на ряде предприятий Грузинской ССР, в некоторых других регионах.

Реально управляет тот, кто распоряжается ресурсами. Сейчас фонды оплаты труда и экономического стимулирования, в распределении которых принимают участие трудовые коллективы, составляют весьма значительную долю национального дохода страны. Распределение их в строгом соответствии с принципом социальной справедливости обусловливает усиление ответственности трудовых коллективов, а отсюда и повышение активности масс.

Испытанное средство осуществления демократических прав трудящихся — коллективные договоры. Следует отметить, что, используя предоставленные законом полномочия, трудовые коллективы ужесточили контроль за их выполнением, острее ставят вопросы о привлечении к ответственности лиц, не обеспечивших соблюдение договорных обязательств.

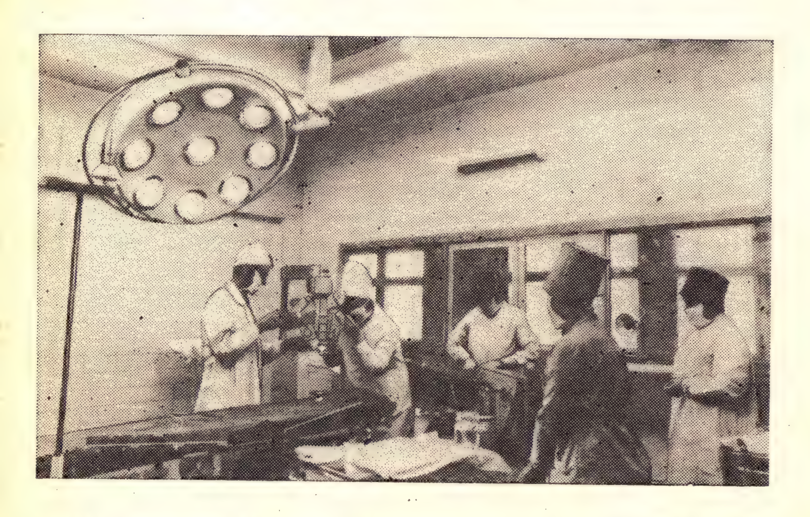
В то же время нас по-прежнему не может удовлетворить состояние дел с реализацией коллективных договоров. Только в 1985 г. остались на бумаге свыше 544 тыс. обязательств и мероприятий. А за этим кроются многие нерешенные производственные вопросы, не полностью осуществленные социальные программы. Вывод напрашивается сам собой. Профсоюзным органам снизу доверху необходимо менять стиль работы по руководству заключением коллективных договоров, контролю за их выполнением, имея в виду, что ни одна бумага не заменит живой организаторской работы непосредственно в трудовых коллективах, где эти договоры формируются, где они живут и действуют. Только так мы можем избавиться от формализма, добиться их полной реализации.

Определенные задачи на пути развития социалистического самоуправления возникают и за рамками трудового коллектива — на региональном, отраслевом и

народнохозяйственном уровне. Сегодня одни и те же решения принимаются зачастую параллельно как государственными, так и общественными организациями. Возьмем, к примеру, научно-техническое творчество трудящихся. Им занимаются ГКНТ СССР, Госкомизобретений СССР, АН СССР, ряд других ведомств, министерств, профсоюзы, комсомол, ВОИР и НТО. А в итоге, как часто бывает, у семи нянек дитя без глазу. Аналогичное положение — в области культуры, физкультуры и спорта, туризма, отдыха, ведомственного и общественного контроля.

Устранению такого дублирования и одновременно более тесному объединению усилий государственных и всех общественных организаций могло бы способствовать создание в перспективе общественно-государственных органов по управлению отдельными социальными сферами. Это означало бы новый реальный шаг в углублении демократических начал, непосредственной демократии.

На XXVII съезде партии поставлен вопрос о том, чтобы в период между общими собраниями коллектива



МОСКВА. КОМПЛЕКС ЗДОРОВЬЯ — МНОГОПРОФИЛЬНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ДЕТСКАЯ БОЛЬНИЦА № 7 — ВЫРОС В БРАТЦЕВО. РАССЧИТАННЫЙ НА 1000 КОЕК, ОН ПОСТРОЕН НА СРЕДСТВА КОММУНИСТИЧЕСКИХ СУББОТНИКОВ. ЗДЕСЬ ВСЕ ПРЕДУСМОТРЕНО ДЛЯ БЫСТРОГО И НАДЕЖНОГО ЛЕЧЕНИЯ МАЛЕНЬКИХ ПАЦИЕНТОВ. НА СНИМКЕ: ИДЕТ ПОДГОТОВКА К ОЧЕРЕДНОЙ ОПЕРАЦИИ.

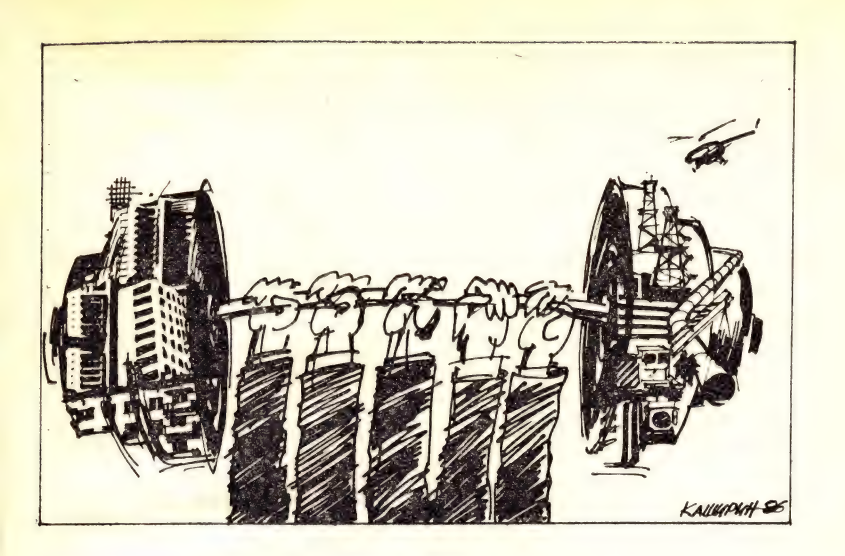
Фото ТАСС

предприятия функционировал его совет, в состав которого входили бы представители администрации, партийной, профсоюзной, комсомольской организаций, советов бригад, рабочие, специалисты. ВЦСПС ведет активный поиск лучших путей реализации этого указания.

Наиболее ярко демократия на производстве проявляется в коллективных формах организации и стимулирования труда. Я уже говорил, что бригадная форма приобщает через КТУ каждого к осуществлению одной из важнейших государственных функций — управлению распределительными отношениями. Передовые хозрасчетные бригады уже сейчас становятся первичными ячейками самоуправления, избирающими своих руководителей. Необходимо уже в ближайшем будущем распространить выборность на всех бригадиров, а затем постепенно и на мастеров, начальников смен, участков, цехов и т. п. Бригадир слесарей Московского станкостроительного завода им. С. Орджоникидзе А. Ф. Шумилкин метко сформулировал суть коллективных форм организации и стимулирования труда: «считаю, что хозяйственные руководители — это не только дирекция завода, начальники цехов, но и мы, бригадиры и рабочие бригад. Правда, хозяйство наше поменьше. Но это не снижает нашей ответственности за дело».

Практика дает примеры активного участия коллективов бригад, участков, цехов, предприятий в осуществлении такой важнейшей функции управления, как планирование. На ряде предприятий Минсудпрома планы бригадам не «спускаются» сверху, а принимаются самими коллективами. Коллективы цехов Новосибирского химико-фармацевтического завода участвуют в эксперименте по применению коллективного подряда, предъявляют администрации свой план производства, в обосновании которого участвовали рабочие, экономисты, технологи, мастера, начальники цехов.

Я затронул лишь небольшой круг вопросов становления и развития социалистического самоуправления. Их в целом накопилось немало. Как сочетать самоуправление с принципом единоначалия, какие изменения должны произойти при переходе к избранию руководителей в законодательстве, организации производства, труда и управления? Время требует как можно быстрее ответить на эти вопросы.



МНОГОЕ МОЖЕМ СДЕЛАТЬ САМИ

**Интервью секретаря ВЦСПС,
Героя Социалистического Труда
Л. Д. КАЗАКОВА**

Леонид Давыдович Казаков еще недавно участвовал в строительстве Байкало-Амурской магистрали, руководил бригадой рабочих. В декабре 1985 г. избран секретарем ВЦСПС. Сфера его обязанностей теперь — участие профсоюзов в решении жилищных проблем, организации общественного питания и коммунально-бытового обслуживания трудящихся. Читателю наверняка будет интересно мнение вчерашнего рабочего, а сегодня одного из руководителей профсоюзов о развитии социальной инфраструктуры, в частности жилья.

«ЭКО»: — **Леонид Давыдович, совсем недавно круто переменилась ваша роль: раньше вы как бы обладали правом требовать себе различные блага — в обмен на труд, разумеется, а сейчас от вас требуют таких же благ. Произошла ли от того какая-нибудь переоценка ценностей, и если да, то в чем она заключалась?**

— По идее переоценка должна была бы произойти. В самом деле: вчера ты требовал, теперь от тебя тре-

буют. Но я лично давно убедился, что социальная сфера на предприятии — жилье, питание, быт — волнует каждого, выходит на первый план. Одной заработной платы, как бы она ни росла, рабочему человеку недостаточно. Ему нужна профессия, специальность поинтереснее, чтобы он мог, что называется «раскрыться» в них. Ну и, конечно, чтобы условия труда были нормальные, было где вкусно и быстро пообедать, принять душ, переодеться и чтобы было организовано и медицинское, бытовое обслуживание. И здесь, в ВЦСПС, та же ориентация, то же понимание. Такова и задача, поставленная апрельским (1985 г.) Пленумом ЦК КПСС, XXVII съездом партии. Так что и раньше, и теперь считаю одно: социальные аспекты должны быть на переднем плане.

«ЭКО»: — **Но и при одинаковом понимании проблемы подходы к ее решению бывают разные. Все согласны, допустим, с тем, что социальная инфраструктура должна развиваться опережающими темпами. Но одни решают эти вопросы, а другие ждут, когда для них это кто-то сделает.**

— Понимаю вопрос. Действительно, у отдельных трудящихся, даже трудовых коллективов есть еще некоторое иждивенческое отношение к определенным благам. Вынь да положь — вот их кредо. Труд-то они вкладывают, не тунеядцы, но вот жилье, питание, бытовки должен им обеспечить «дядя со стороны». Займись они этим сами, и ситуация изменилась бы к лучшему.

«ЭКО»: — **Значит, вы считаете, что главное — привлечь самих трудящихся к активному решению проблем жилья и быта на производстве. Сделано ли уже что-либо в данном направлении?**

— На XXVII съезде партии председатель ВЦСПС С. А. Шалаев выдвинул предложение о разработке всесоюзной программы улучшения жилищных условий населения. После съезда принято постановление ЦК КПСС «Об основных направлениях ускорения решения жилищной проблемы в стране». Упомяну об экспозиции на ВДНХ СССР «Производственный быт — своими руками». Президиум ВЦСПС утвердил план практических

действий профсоюзов в области быта. Если Основными направлениями экономического и социального развития СССР в 12-й пятилетке предусматривалось ввести 565—570 млн. м² жилья, то по предложению профсоюзов будет введено 595 млн. Если брать по верхней цифре, то ввод жилья увеличится на 25 млн. м². Эту величину я назвал бы оценкой отдачи от инициативы и показателем отступления от иждивенческого отношения.

«ЭКО»: — **Откуда взялась эта цифра — 25 млн. м²? Ведь Основные направления разрабатывались, готовились компетентными органами, организациями, располагающими своими научно-исследовательскими, проектными учреждениями. Дополнительно по 5 млн. м² в среднем в год — это ведь не десяток жилых домов.**

— Вы считаете, что предложение нереальное? Вот несколько аргументов в его пользу. Во-первых, в упомянутом постановлении ЦК КПСС указано, что министерства и ведомства, местные партийные, советские и профсоюзные органы, хозяйственные руководители уделяют мало внимания развитию социальной инфраструктуры, свыклись с систематическим невыполнением планов жилищного строительства, не осуществляют должного контроля за своевременным и ритмичным вводом в эксплуатацию жилья, объектов социально-культурного назначения. Плохо используются мощности домостроительных предприятий. Учитывая, как серьезно партия берется за укрепление государственной, партийной дисциплины, можно с уверенностью увидеть резервы в наращивании темпов жилищного строительства.

Во-вторых, при среднем уровне обеспеченности жильем по 14,5 м² на душу населения еще очень велик разброс. Решать, следовательно, надо задачу справедливого распределения. Кроме того, не все жилье рационально используется. Слабо организована работа по сохранности жилого фонда, его реконструкции и обновлению. В ряде мест допускается неоправданный снос домов, пригодных для проживания. Около 5—6 млн. м² идет под снос.

В-третьих, и это самое главное, мы посчитали потребности. При первоначальных плановых наметках стране не обеспечить каждую семью отдельной квар-

тирой к 2000 г. Но поскольку есть потребность, должен ведь быть заинтересован в ее удовлетворении тот, у кого она есть. На это и была сделана главная ставка.

«ЭКО»: — **Как ВЦСПС определил потребность? Опираясь на собственную научно-исследовательскую базу? Что это за база?**

— Конечно, мы обращались в те же специализированные органы и организации, которые разрабатывали перспективы по жилью к съезду партии. Мы исходили из того, что соответствующие институты рассчитали возможности государства в целом, не закладывая в полной мере потенциальные возможности трудовых коллективов, человеческого фактора. Профсоюзы настаивают на соблюдении главного принципа — ориентации на эти возможности. Далее были различные предложения, помимо специализированных органов и организаций.

«ЭКО»: — **Откуда поступают в основном предложения?**

— Сразу скажу, что не только из кабинетов. В ходе обсуждения материалов к съезду партии и после него пришло немало писем с мест с расчетами: сколько в наличии очередников, сколько проживает в ветхом жилье, в семейных общежитиях, на подселении, какие темпы надо выдержать, чтобы к 2000 г. у каждой семьи была квартира или индивидуальный дом. Настойчиво повторялось: запланированного недостаточно. Нужно и можно задавать больше. Объяснялось, как «можно». В ВЦСПС запросили мнение соответствующих советов профсоюзов, собрали директоров ряда крупных предприятий, заместителей министров, курирующих строительство, в том числе жилищное. На места выезжали бригады, советовавшиеся непосредственно в трудовых коллективах, члены бригад контактировали с Госпланом, министерствами, подключали науку — Академию коммунального хозяйства, институты Госстроя. Иначе говоря, была проведена огромная подготовительная работа. И один из важнейших выводов — в том, что имеется огромный пласт резервов на местах, в трудовых коллективах, у тех, кому получать жилье.

«ЭКО»: — **Каков главный источник этих резервов?**

— В первую очередь, строительство жилья хозяйственным способом. В хозспособе находят отражение как учет и использование местных ресурсов, так и инициатива, желание самих непосредственных участников производства. Возьмем кирпичный завод, домостроительный комбинат. Спросим: полностью используются их мощности? Ответ, как правило, будет отрицательным. Скажем, работают предприятия стройиндустрии в две смены. Чего не хватает для третьей смены? Если рабочих рук, то предприятия и организации, нуждающиеся в жилье, сформируют строительные бригады, участки, даже цехи. Профсоюзы помогут выявить потребности, ресурсы, согласовать действия заинтересованных сторон.

К примеру, производственное объединение АвтоГАЗ, получив поддержку обкома партии, облсовпрофа и трудящихся, выступило с предложением взять на свой баланс домостроительный комбинат, провести его реконструкцию. Та продукция, которая прежде шла городу, так и будет неизменно поступать на его нужды, а прирост достанется объединению. До 100 человек в год направляется отделочниками, электромонтажниками, малярами, плотниками, столярами в подрядные строительные организации «Главволговятскстроя», помогая ускорить процесс сдачи домов. Особое внимание обращается на заводы, выпускающие строительные материалы, часть которых АвтоГАЗ получает для себя.

«ЭКО»: — **Не скрывается ли за таким развитием отход от специализации? Машиностроительное предприятие становится постепенно натуральным хозяйством: само производит строительные материалы, само строит, само отделывает, само ремонтирует и восстанавливает жилой фонд. Само ведет сельское хозяйство, само кормится. Не разумнее ли все-таки полагаться на специализацию, более оправданную экономически?**

— Давний вопрос. Не буду рассматривать «чистую» специализацию, ее организационные и экономические аспекты. Важна социальная сторона: предприятия внутри себя находят резервы для занятия видами деятельности, которые им «не по профилю», но нужны для удовлетворения потребностей своих работников. Разве

это «натурализация» хозяйства? Представим себе обратное: автомобилестроители специализируются «чисто», знают себе только скатывать машины с конвейера, и, хотя жилья у них не хватает, питание в столовой неважное, они не строят подсобное хозяйство, не ведут его. Требование специализации, выходит, будет соблюдено, но будешь ли сыт от того? Речь идет не о натурализации хозяйства, а скорее о натурализации усилий, направленных на лучшее удовлетворение потребностей. Благодаря ей, кстати, преодолевается отраслевая узость, что также очень важно.

«ЭКО»: — **Можно согласиться: быстро узкую специализацию не ввести, наскоком не добиться того, чтобы строители обеспечили всем по квартире, а работники сельского хозяйства — достаток на столе. В подобных условиях оправданным представляется изыскание и использование ресурсов предприятий других отраслей. Но не порождает ли подобное временное решение иждивенческие настроения у отстающих, не закрепляет ли сложившуюся ситуацию?**

— Однажды я принимал участие в дискуссии. Поводом стал такой факт. На АвтоГАЗе провели соревнование по созданию жилищно-молодежного комплекса (МЖК). По итогам сформировали два строительных отряда числом 500 человек и две очереди комплекса. Намечено за два года ввести 1000 квартир для молодежи. Вопрос возник такой: бойцы отряда на целый год покидают свои рабочие места. Между тем планы производства не снимаются, и остающиеся справляются с их выполнением. Спрашивается: не завышена ли численность в коллективах? Ответ может быть двояким. Во-первых, если да, то происходящее перераспределение труда из машиностроения в стройиндустрию или строительство экономически оправданно. Если нет, то все равно налицо раскрытие и исчерпание дополнительных резервов у машиностроителей, что и характеризует интенсивный подход к хозяйствованию.

«ЭКО»: — **Леонид Давыдович, из Академгородка Сибирского отделения АН СССР на домостроительный комбинат на год направлен отряд МЖК — сотня молодых людей. Это сотрудники академических научно-ис-**

следовательских институтов, лабораторий и КБ. Их работа — научная, теоретическая, проектно-конструкторские разработки, а на ДСК — выпуск панелей и других деталей домов. Конечно, польза от отряда есть, и немалая. Молодые люди составили целую смену, за короткое время благодаря инициативе, смекалке, инженерному расчету опередили «хозяев» по производительности труда. Но не будет ли упущено большее, то, что они создали бы у приборов, стендов, кульманов, за кабинетными столами?

— Я не специалист по расчетам экономической эффективности. Но если таковые проводятся, советую класть на весы два принципиальных социальных эффекта. Во-первых, молодые ученые, конструкторы, проектанты получат квартиры — величайшее на сегодня благо. Получат скоро, с гарантией. Разве квартира не нужна для полнокровной творческой деятельности бойцов отряда? Не выше ли отдача от них в сравнении с тем, что можно было бы получать от живущих в общежитиях, снимающих угол? Во-вторых, и это имеет непосредственное отношение к теме нашего разговора, жилье не подарено молодежи, а создано собственным трудом. К тому же отработавшие год на ДСК пополнили свой жизненный и производственный опыт, испытав на себе труд рабочего, смогли свои инженерные знания применить на практике. Такой эффект переспециализации (я бы так назвал это явление) трудно переоценить. Именно он характеризует, в частности, уже названное мною преодоление отраслевой узости.

«ЭКО»: — **Вы несколько раз упоминали опыт горьковских автомобилестроителей. Чем он выделяется?**

— Опыт АвтоГАЗа не раз расматривался в профсоюзных организациях. Если образно ресурсы жилищного строительства разделить на организованные (официальные) и неорганизованные (внутренние), то в объединении особый акцент сделан на вторую категорию. Результаты заметные: в 1981 г. здесь построено 98 тыс. м^2 жилья, в 1985 г.— 110 тыс. м^2. Аппетит, как говорится, приходит во время еды: принято решение обеспечить отдельной квартирой каждого занятого не за 15 лет, т. е. до 2000 г., а за десять, вводя по 200 тыс. м^2 в год. Собрания в коллективах

единодушно проголосовали за программу. Предварительно рассчитали, сколько людей стоит на очереди, сколько живет в общежитиях, каков снос ветхого фонда. Определена база — трест «Газремстроймонтаж», объем работ которого по хозспособу возрастает с 35 до 70 тыс. м^2 в год. О других направлениях я уже рассказывал. Еще одна фундаментальная посылка — готовность отдавать свободное время стройке, например в субботники. Это полмиллиона человеко-дней.

Хочется не упустить такую деталь. Объединение уже возвело два дома для ветеранов, готовится третий на 420 квартир. Там есть медпункты, комнаты общего пользования, одним словом,— общественные центры. Как правило, ветераны занимают жилую площадь, превышающую их потребности. Эти квартиры они освобождают, переезжая в новые дома.

«ЭКО»: — **Автозавод делает погоду в Горьком — городе с более чем миллионным населением. Не отнимает ли этот гигант возможности у остальных!**

— Практика не даст ошибиться: резервы таковы, что их не только АвтоГАЗу, но и всем остальным предприятиям и организациям Горького и любого другого города не исчерпать. Потому что человеческий фактор, инициатива масс по существу не могут быть исчерпаны. Здесь нечего опасаться. С другой стороны, программы отдельных предприятий целесообразно увязывать. Например, как это делается в Ульяновской области, где обком партии поручил облсовпрофу решение проблемы обеспечения садовыми домиками. Под садовые участки была выделена земля, определены очередность, разбивка по годам, подкрепление стройбазой. На 1986 г. намечалось построить 15 тыс. участков с домиками 6 типов стоимостью от 600 до 2 тыс. руб. Для строительства этих садовых домиков разработана областная комплексная программа. Ресурсы под нее — местные. Намечено построить цементный, карболитовый заводы, другие мощности. Дефицитный металл и другие материалы выделяют предприятия. Много внимания уделяется тому, чтобы использовать их как можно более экономно: от себя ведь отрывают и для себя.

В рамках области или края развернуться легче. Где-то есть кирпичный завод, где-то месторождения глины

или песка, которые можно использовать. Одно предприятие не потянет — помогут другие. Совместно вложат средства в одно предприятие, реконструируют его, потом на этих мощностях другие будут развиваться.

«ЭКО»: — **Леонид Давыдович, вы назвали хорошие примеры. Но не останутся ли они частными, случайными!**

— Инициатива коллектива ГАЗа подхвачена тружениками сотен предприятий. Многие коллективы включились в движение «Свой быт — своими руками». То, что мы обсуждали, свидетельствует о богатых возможностях сделать что-то для себя. Считаю, сегодня нет места иждивенческому подходу. Каждый увидит и убедится: самому многое можно сделать, чтобы удовлетворить свои потребности, не дожидаясь помощи со стороны. Таков радикальный поворот в способе нашего мышления и действий.

Беседу записал Б. П. КУТЫРЕВ

РУБЕЖИ ЖЕНСКОГО ТРУДА



Г. Ф. СУХОРУЧЕНКОВА,
секретарь ВЦСПС

В конце 1985 г. в Москве на пресс-конференции для советских и иностранных журналистов на тему «Реальный социализм, демократия, права человека» члену Комитета советских женщин, ткачихе московского шелкового комбината им. Щербакова, Герою Социалистического Труда М. Д. Полищук был задан вопрос: «Как вы считаете, права женщин в Советском Союзе — это лозунг или реальность?» Мария Дмитриевна достойно ответила на него. Ей, крестьянской девочке из многодетной семьи, избранной членом МГК КПСС, депутатом Верховного Совета СССР, делегату трех последних съездов партии, достаточно

было для этого рассказать о своей жизни и судьбе.

Если бы журналист на пресс-конференции задал такой вопрос мне, я бы ответила: нет никаких оснований для противопоставления лозунга (то есть принципа) и реальности по отношению к равноправию. Есть несомненная реальность, которая в свою очередь противостоит догме.

А вот о догме и реальности сегодня, накануне XVIII съезда советских профсоюзов, хотелось бы поразмышлять.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПЕРЕМЕНЫ

Научно-технический прогресс, совершенствование методов управления и хозяйствования, изменения социальных отношений по-разному отражаются на мужчинах и женщинах. Причины тут как объективного, так и субъективного свойства. Новые машины и технологии, к примеру, могут представлять разную опасность для здоровья мужчин и женщин. Учитывают ли это конструктор, технолог, экономист? Далеко не везде и не всегда. Усвоив накрепко принцип равноправия, они могут и позабыть о необходимости его учета в своей деятельности. Вот и приходится напоминать.

Мне приходилось неоднократно слышать от известных производственников о том, что столбовой дорогой в повышении производительности труда является конвейерное производство. В том числе на обозримую перспективу. Достоинства конвейера в экономическом разрезе все мы хорошо знаем. Знаем и недостатки: монотонность, низкий уровень квалификации и тем самым заработка, неинтересная работа. Но посмотрим еще глубже: эти недостатки «феминизируются». Ведь конвейерный труд по различным причинам — в основном «женская прерогатива». Именно женщины пока еще согласны выполнять его. Впоследствии и они могут перестать соглашаться. Что на это скажут хозяйственники? По-прежнему будут настаивать на достоинствах конвейеризации или вспомнят о принципе равноправия?

Для иллюстрации приведу еще один пример. Сегодня все мы — хозяйственные органы, профсоюзы, занятые выполнением задания партии по повышению сменности работы оборудования,— ищем нужные подходы. Выбор тут есть. Но есть и опасность, что вместо того, чтобы опереться на научно-технический прогресс, на предприятиях и в организациях пойдут по «испытанному» пути, начнут привлекать во вторые и третьи смены женщин в первую очередь. Ведь мужчины уже сегодня получают приемлемые для них заработки, работая в одну смену. Например, в ма-

шиностроении. В Политическом докладе XXVII съезду КПСС отмечено, что партия в проведении своей политики рассчитывает на поддержку всех классов и социальных групп нашего общества, в том числе женщин. Несомненно, партия может твердо полагаться на «лучшую половину» трудящихся. Но задача в том, чтобы поддержка оказывалась разумным, экономически и социально оправданным направлением деятельности, чтобы никто не мог ухудшать условия труда женщин и тем самым вносить дисбаланс в равноправие.

ШАГ ВПЕРЕД

Полное политическое и экономическое раскрепощение женщин, их заинтересованность в труде, доступность образования, профессиональной подготовки, предоставление рабочих мест в соответствии со специальностью, оказание помощи в воспитании детей, стремление женщин к экономической независимости в семье, культурному росту — все это определяет высокий уровень занятости в общественном производстве.

Дело, однако, не только в количественном росте. Труд женщин изменился и качественно. Они составляют почти половину всех рабочих, занятых механизированным трудом. Повышается их доля среди работников таких творческих по своему характеру профессий, как наладчики оборудования, операторы, аппаратчики, машинисты-мотористы и т. д. Среди отраслей промышленности больше всего женщин занято теперь в точном машиностроении и радиопромышленности. И не случайно: эти отрасли в высшей степени механизированы и автоматизированы, характер труда в крупном, массовом производстве позволяет добиваться соответствия условий труда и рабочего места физиологическим особенностям женского организма.

Научно-технический прогресс вносит коренные изменения в профессионально-квалификационную структуру труда женщин, нарастает его интеллектуализация, работа каждой третьей женщины в народном хозяйстве связана с умственным трудом.

Профсоюзные органы осуществляют систематический контроль за соблюдением законодательных актов о труде, за состоянием условий охраны труда и здоровья женщин. За годы 11-й пятилетки на базе технического перевооружения производства, прогрессивных изменений в организации труда, выполнения целевых программ сокращения ручного труда и комплексных планов улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных меро-

приятий улучшены условия труда для 6,7 млн. женщин, освобождены от выполнения тяжелых физических работ 456 тыс. и от работы в ночное время — 273 тыс. работниц.

Значительную роль в облегчении и оздоровлении труда женщин сыграло введение пониженных норм предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Хорошо помню все перипетии борьбы за пересмотр норм, установленных еще в 1932 г. На основе оргтехмероприятий по первоочередной механизации ручных работ, на которых преимущественно заняты женщины, а также за счет внесения изменений в отраслевые стандарты и нормативно-техническую документацию за 1983—1985 гг. новые нормы введены для 985 тыс. женщин.

Но не трудом единым красна советская женщина. Ее социальный престиж связан не только с участием в общественном труде, но и с активной ролью в семье как матери, жены, хозяйки дома.

За годы 10-й и 11-й пятилеток прошло дальнейшее совершенствование законодательства, осуществлены практические меры по охране здоровья женщины-матери, усилению государственной помощи семьям, имеющим детей. Были установлены



ЛАТВИЙСКАЯ ССР. СДЕЛАТЬ ПРЕДПРИЯТИЕ ВТОРЫМ ДОМОМ СТАРАЮТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ, ПАРТИЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ РИЖСКОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ПАРФЮМЕРНО-КОСМЕТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ «ДЗИНТАРС». В ЭТОЙ ПЯТИЛЕТКЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ВЫДЕЛЕНО ПОЛМИЛЛИОНА РУБЛЕЙ. НОВЫМ МАРШРУТОМ ТРОЛЛЕЙБУСА С ОСТАНОВКОЙ У ПРОХОДНОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ УДОБНО ДОБИРАТЬСЯ ДО ДОМА МНОГИМ РАБОТНИКАМ ОБЪЕДИНЕНИЯ.

Фото ТАСС

дополнительные льготы — по оплате отпусков, по уходу за больным ребенком, увеличена государственная помощь инвалидам с детства, введено бесплатное обеспечение учебниками учащихся общеобразовательной школы, повышены нормы расходов из государственного бюджета на содержание родильных домов, детских больниц.

Затраты государства на обучение в школах и обслуживание детей в детских домах, яслях-садах, пионерских лагерях и учреждениях, на внешкольную работу с детьми составляют около 60% всех расходов государственного бюджета на просвещение. С каждым годом растет число детских учреждений. С 1940 по 1985 гг. оно увеличилось более чем втрое, а численность детей в них — более чем в 7 раз. За годы минувшей пятилетки построено детских садов и яслей на 3 млн. мест, так что общее их число достигло почти 16 млн.

Подчеркну, что отдых детей летом доступен каждой советской семье. В 1985 г. пионерские и школьные лагеря, экскурсионно-туристские базы, дачи детских садов и яслей приняли летом более 25 млн. детей и подростков. В 1983 г. была введена новая льгота: 50% общего количества путевок в пионерские и другие оздоровительные лагеря для школьников предоставляется рабочим, колхозникам и служащим бесплатно, остальные выдаются с оплатой 20% их стоимости.

Особой популярностью пользуются здравницы для семейного отдыха, санаторного лечения родителей с детьми. За последние десять лет число мест в них увеличилось в 5 раз.

Разработанная на XXVII съезде партии социальная программа еще более многогранна. Видное место в ней занимают меры, направленные на создание условий, позволяющих женщине успешно сочетать материнство, труд и общественную деятельность. Особое внимание будет уделено охране материнства и детства: увеличится продолжительность дородового отпуска, а также отпуска по уходу за ребенком. Расширится сеть санаториев, домов отдыха и пансионатов для семейного отдыха. Получат развитие разнообразные специфические формы трудовой занятости женщин, будет шире применяться по их желанию скользящее рабочее время, неполный рабочий день, надомный труд.

В 12-й пятилетке увеличится продолжительность оплачиваемого отпуска женщинам-матерям по уходу за ребенком до достижения им полутора лет, а также число оплачиваемых дней при болезни ребенка. Малообеспеченные семьи станут получать пособия на детей в возрасте до 12 лет. Ставится зада-

ча уже в ближайшие годы полностью удовлетворить потребность населения в детских дошкольных учреждениях.

В соответствии с пятилетними комплексными планами и программами «Здоровье» намечается привести в соответствие с требованиями норм и правил условия труда всех женщин, освободить их от тяжелого труда. По нашему мнению, эту работу надо начинать как можно быстрее.

КОНСТРУКТОРЫ И ТРУД ЖЕНЩИН

При всем многообразии форм, методов и направлений деятельности партии, государства, профсоюзов и других общественных организаций, нацеленных на улучшение условий труда, быта и здоровья женщин, далеко не все проблемы у нас решены.

Возьму такой аспект. Специализация женщин в большей мере, чем у мужчин, зависит от их физиологических и психологических особенностей, от наличия рабочих мест с благоприятными условиями труда, степени обеспеченности культурно-бытовыми услугами, от предоставления льготных режимов труда, отдыха и других социально-экономических условий.

Главная предпосылка для рационального и эффективного использования женского труда (как и труда мужчин)— научно-технический прогресс. Однако неравномерность применения его достижений по отраслям и производствам, отсутствие в ряде случаев системного подхода при их реализации, недоучет требований эргономики при создании новой техники и технологии, некомплексность мер по механизации работ приводят к сохранению, а иногда и возникновению там, где этого прежде не было, тяжелого физического и ручного труда, вредных для здоровья производственных факторов, повышенного нервно-эмоционального напряжения, обеднения содержания труда.

В результате количество работ и участков, достаточное для сложившейся занятости женщин, где может рационально применяться их труд, не обеспечивается. Отсюда серьезное отставание профессиональной структуры женских рабочих кадров. Среди профессий физически тяжелого, малосодержательного труда удельный вес женщин остается еще высоким: в общей численности рабочих, занятых ручным трудом в промышленности, они составляют 58%. Возросла доля женщин, занятых на ручных работах в машиностроении и металлообработке, электроэнергетике, промышленности строительных материалов, цветной металлургии, хлебопекарной, плодоовощной, мясной, рыбной и ряде других отрас-

лей. Причем их высвобождение с таких работ идет, как я уже отмечала, более низкими темпами, чем мужчин. В народном хозяйстве сложилась тенденция, которую к позитивным не отнести: мужчины, высвобождаемые с ручных и неквалифицированных работ, «вежливо» уступают место женщинам... За 1982—1985 гг. на работах, выполняемых вручную, но с помощью машин и механизмов, численность мужчин в промышленности возросла на 17 тыс., а женщин — уменьшилась на 41 тыс. и составила 45% общего числа таких рабочих.

Несбалансированность темпов механизации основных и вспомогательных процессов обусловливает то, что проблема занятости во вспомогательном производстве стала преимущественно женской. Среди подсобных рабочих, кладовщиков, весовщиков, укладчиков, упаковщиков, фасовщиков, сортировщиков, контролеров женщины составляют до 88%. Поскольку эти виды работ наиболее массовые среди профессий преимущественно женского труда и сквозные для всех отраслей промышленности, задача их механизации приобретает чрезвы-



МОЛДАВСКАЯ ССР. УЮТНЫЕ КОМНАТЫ ОТДЫХА, СТОЛОВАЯ, КРАСНЫЙ УГОЛОК, САУНА, ЛЕЧЕБНЫЙ ПРОФИЛАКТОРИЙ — ВСЕ ЭТИ УДОБСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНЫ К УСЛУГАМ РАБОТНИКОВ МОЛОЧНОГО КОМПЛЕКСА КОЛХОЗА ИМЕНИ ЧАПАЕВА ФАЛЕШТСКОГО РАЙОНА В НОВОМ ДОМЕ ЖИВОТНОВОДСТВА.

Фото ТАСС

2 ЭиОПП № 2, 1987 г.

чайную актуальность и могла бы дать наибольший эффект при высвобождении женщин с ручных работ.

Хотелось бы подчеркнуть и такое обстоятельство. Значительную долю ручных работ вспомогательного производства составляют тяжелые. Наиболее неблагополучное положение по таким массовым профессиям, как путевые рабочие, стрелочницы, монтеры путей — на железнодорожном транспорте; съемщицы и укладчицы кирпича — в производстве строительных материалов; продавщицы, фасовщицы, экспедиторы — в торговле. Объяснить такую ситуацию можно во многом невниманием к этим вопросам министерств, руководителей предприятий, плохой организацией необходимых мероприятий, пассивной позицией профсоюзных комитетов.

Главная же причина — низкая обеспеченность предприятий и организаций подъемно-транспортным оборудованием, средствами малой механизации. Потребность железнодорожного транспорта в высокопроизводительных путевых машинах, например, в течение длительного времени удовлетворяется лишь на 35—40%. Медленно продвигается производство экономичных видов тары и упаковки. ВЦСПС и Госкомтруд СССР вошли в правительство с предложением предусмотреть в текущей пятилетке увеличение централизованного выпуска подъемно-транспортного оборудования и средств малой механизации для отраслей с высокой занятостью женщин на ручных работах.

Сокращение численности женщин на ручных и неквалифицированных работах — важнейшая народнохозяйственная задача, от решения которой зависит не только технический, но и социальный прогресс. Решать ее нужно в государственном масштабе: опыт последних 10—15 лет убеждает, что усилия, предпринимаемые на уровне отдельных отраслей, желаемых результатов не приносят.

Советское правительство еще в 1979 г. обязало союзные Госплан, ГКНТ, Госстрой и Госкомтруд разработать с участием министерств программу по сокращению применения ручного труда на период до 2000 г. Предполагалось, что программа явится одной из крупномасштабных долговременных народнохозяйственных плановых разработок. Однако составление программы неоправданно затянулось. Сегодня в пятилетнем плане предусмотрены задания по сокращению применения ручного труда, не подкрепленные материально-техническим обеспечением. Поэтому ВЦСПС настаивает, чтобы Госплан СССР как головная организация ускорил завершение разработки целевой комплексной программы по сокращению приме-

нения ручного труда в 12-й пятилетке и до 2000 г.

Думается, что конструкторы машин и оборудования порой недостаточно четко представляют себе, какую технику ждут от них работницы. Выпускаемое новое оборудование, на котором им предстоит трудиться, зачастую не в ладах с требованиями безопасности, эргономики, не учитывает физиологических особенностей женского организма.

В ходе социологических исследований, проведенных на ряде текстильных предприятий, выявлены жалобы работающих на неприятные ощущения, связанные с несовершенством конструкции оборудования. Исследования, проведенные ВЦНИИОТ ВЦСПС, показали: значительные конструкторские недостатки, заставляющие работать в неудобной позе с вытянутыми вверх руками и наклоном туловища под углом более 30°, присущи текстильным и прядильно-крутильным машинам марки Т-150, ПК-114 ЩГ и некоторым другим. Назрела острая необходимость в технике для женщин-механизаторов, которая была бы оснащена усовершенствованиями, позволяющими снижать уровень шума и вибрации, запыленность и загазованность, улучшать температурный режим, а также уменьшать усилия на органах управления тракторов и комбайнов.

Разумеется, создание оптимальных санитарно-гигиенических условий труда потребует от многих отраслей промышленности дополнительных расходов, связанных с приобретением и установкой санитарно-технических устройств и конструкций. Но любое насыщение предприятий механизмами и устройствами не приводит к желаемому результату без существенного изменения технологии. Путь один — определение оптимальных условий, отвечающих безопасности, техническим и гигиеническим требованиям, на стадиях создания новой техники.

Не обойти проблему повышения квалификации женщин в современных условиях. Она особенно остра сегодня. Не секрет, что по квалификационному уровню работницы в целом отстают от рабочих-мужчин, а в ряде отраслей разрыв составляет до 2—3 разрядов. Масштабы повышения квалификации женщин не соответствуют их удельному весу среди занятых в народном хозяйстве: в общем числе повышающих квалификацию их менее трети. Лишь сравнительно небольшая часть работниц привлекается к обучению профессиям высококвалифицированного труда — оператора, наладчика станков с программным управлением, слесаря КИПиА.

Основная причина, думается, в отсутствии должной заботы о создании необходимых условий

для профессионального роста женских кадров. Организация производственного обучения квалифицированных рабочих кадров непосредственно на производстве,— а это основная форма подготовки женщин-работниц,— недостаточно учитывает их возможности и интересы. Могут спросить: как обстоит дело с предоставленными законодательством льготами при повышении квалификации работницам, имеющим малолетних детей? Ими пользуются пока слабо. Практически не используется льгота, предусмотренная принятым еще в 1979 г. постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР о мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки и повышению квалификации рабочих на производстве для женщин-работниц, имеющих детей в возрасте до 8 лет. Им разрешено обучение с отрывом от производства и сохранением средней заработной платы. Неудовлетворительно организовано обучение и повышение квалификации работниц, возвращающихся на



МОСКВА. В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ОБЪЕДИНЕНИИ «2-Й ЧАСОВОЙ ЗАВОД» ЗАКОНЧЕНА РАБОТА ПО АТТЕСТАЦИИ И РАЦИОНАЛИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ. В РЕЗУЛЬТАТЕ УЛУЧШИЛИСЬ УСЛОВИЯ ТРУДА И ВЫРОСЛА ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ, ПОВЫСИЛОСЬ КАЧЕСТВО ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ. В ЭТОЙ ПЯТИЛЕТКЕ УЖЕ ВНЕДРЕНО ОКОЛО 2000 РАЦПРЕДЛОЖЕНИЙ.
НА СНИМКЕ: УДАРНИК КОММУНИСТИЧЕСКОГО ТРУДА М. Н. БУРЕЕВА ВМЕСТЕ С ТОВАРИЩАМИ ПО БРИГАДЕ ВНЕДРИЛА РАЦПРЕДЛОЖЕНИЕ, ПОЗВОЛИВШЕЕ УСКОРИТЬ РЕГУЛИРОВКУ МЕХАНИЗМОВ ПРИ ОТЛИЧНОМ КАЧЕСТВЕ РАБОТЫ.

Фото ТАСС

производство после длительного отпуска по уходу за ребенком.

«ДВОЙНАЯ ЗАНЯТОСТЬ»— ЧЕМ ПОМОЧЬ?

Безусловно, трудности с организацией обучения и повышения квалификации женщин во многом объективны: в профессиональной жизни подавляющего большинства из них неизбежны перерывы, связанные с рождением и воспитанием детей. Кроме того, из-за «двойной занятости» свободного времени у них в 2,5 раза меньше, чем у мужчин. Однако главное все-таки в том, чтобы преодолеть формальное отношение хозяйственных и профсоюзных руководителей на всех уровнях — от предприятий до министерств и ЦК профсоюзов.

Сочетать труд в общественном хозяйстве с заботами о семье можно при благоприятном режиме труда и отдыха. Сегодня же в промышленности женщинам приходится часто выходить в ночные смены. В промышленности РСФСР почти 20% всех работающих женщин трудятся на трех- и четырехсменном режиме, включающем и ночные смены. В целом по стране в ночных сменах занято 3,8 млн. женщин. К этому факту разные люди относятся по разному, но в отдельных типично «женских» отраслях коэффициент сменности превышает аналогичный показатель в типично «мужских». Вот перспектива: в текущей пятилетке предполагается высвободить из ночных смен лишь 220 тыс. женщин, или 6% занятых в них. Эта цифра, безусловно, удовлетворить нас не может, и мы будем добиваться значительного сокращения численности женщин, занятых в ночных сменах, повсеместной разработки и введения на предприятиях и в организациях более адекватных графиков сменности.

Пути повышения общественной эффективности труда женщин, снижения их трудовой нагрузки, особенно для имеющих малолетних детей, известны. Нормативными актами разрешено применять режимы с неполным и гибким рабочим временем. Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС утвердили 29 апреля 1986 г. согласованное с Госпланом СССР Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, об их надомничестве. К сожалению, масштаб применения этих форм микроскопический. Сейчас женщины, занятые неполное рабочее время, составляют в народном хозяйстве всего 0,5 млн. человек. Около одной трети — женщины, имеющие детей в возрасте до 10 лет.

Многие хозяйственные руководители боятся сложностей самой процедуры установления неполного рабочего времени на предприятии, проведения необходимых в связи с этим дополнительных организационных мер. Безусловно, всякое дело требует усилий. Как показывает опыт ряда передовых предприятий, особенно в республиках Прибалтики, оправдывать блокирование неполного рабочего дня организационными и техническими причинами по меньшей мере несолидно. Важная роль отводится профсоюзам, которые обязаны содействовать администрации в выборе участков производства, рабочих мест, в организации и комплектовании бригад для работы на условиях неполного рабочего времени.

Хотелось бы, чтобы хозяйственные и профсоюзные руководители, так сказать, по велению сердца, убеждению, экономическому расчету серьезно занялись сокращением рабочего времени для женщин. Но пока таких порывов наблюдается маловато, требуется создать реальную правовую обязательность. Сейчас предоставление женщинам права использования льготных режимов труда необязательно для администрации: хочет — вводит, не хочет — отказывается. Надо бы помочь женщине в этих вопросах законодательно.

На стадии эксперимента еще одна удобная для женщин форма занятости — скользящее (гибкое) рабочее время (СРВ), позволяющая работницам выбирать удобное для них начало и окончание смены. Госкомтруд СССР и ВЦСПС 6 июня 1984 г. приняли специальное постановление о порядке и условиях применения такого режима для женщин, имеющих детей. Почему же упоминается слово «эксперимент»? Разумеется, искренне желающим ввести СРВ надо провести организационную подготовку, проявить настойчивость. Но не стоит ссылаться на трудности. В нашей стране, да и за рубежом опыта достаточно. Надо только воспользоваться им оперативно и разумно.

Дальнейшее совершенствование занятости женщин в народном хозяйстве, повышение общественной эффективности их труда может быть достигнуто лишь при комплексном подходе к решению производственных и социальных задач. Хотите получить адреса для ознакомления с опытом? Постоянную целенаправленную заботу о создании благоприятных условий работающим женщинам проявляют администрация и общественные организации Вильнюсского завода сверл, тульского производственного швейного объединения «Чайка», таллинского производственного швейного объединения им. В. Клементи, омского хлопчато-бумажного объединения «Восток»

колхоза «Кавказ» Краснодарского края и ряда других предприятий. Они создают хорошие предпосылки для творческого, инициативного труда, культурного развития, здоровый морально-психологический климат, а на этой основе добиваются высоких экономических результатов.

Эмоциональный порыв хозяйственника, занимающегося по зову души улучшением положения женского персонала, лучше всего подкрепить холодным рассудком науки, тогда меньше вероятность, что он может погаснуть. Мы знаем примеры такого подключения науки в виде программно-целевого метода.

Такие программы увязываются с производственными планами, затратами средств и ресурсов, ответственностью конкретных исполнителей, их поощрением и наказанием. На адресах предприятий, имеющих опыт применения программного подхода, стоят названия городов Днепропетровска, Новосибирска, Тирасполя и некоторых других.

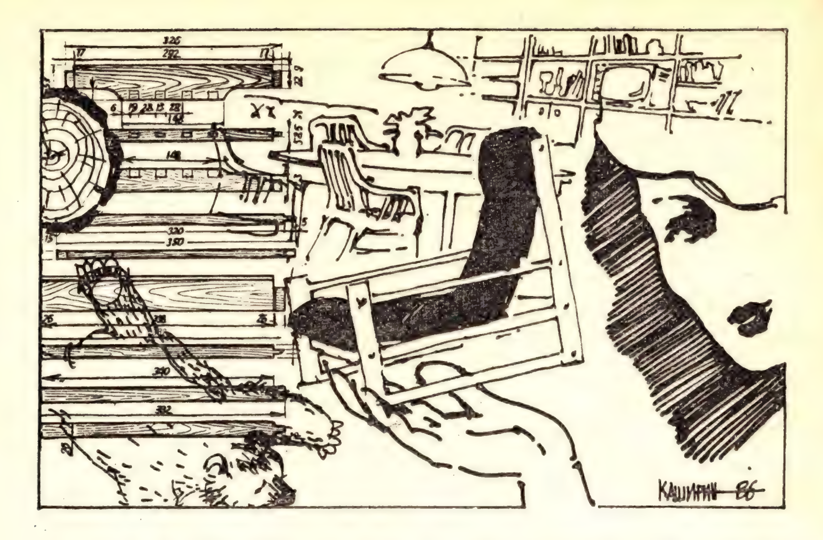
Курс на ускорение, интенсификацию производства сократит потребность в рабочей силе, даст в перспективе возможности для сокращения продолжительности рабочего времени, дальнейшего повышения уровня образования и квалификации. Советские женщины кровно заинтересованы в поддержке курса на ускорение. Он полностью отвечает их чаяниям.

КАК ОТРАСЛИ ПРОИЗВОДИТЬ ТОВАРЫ НАРОДНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ



М. В. КУЛЕШОВ,
председатель ЦК профсоюза рабочих лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности

Театр, как известно, начинается с вешалки. Вешалка — лишь одна из «тысячи мелочей», используемых в домашнем обиходе и выпускаемых в качестве товаров народного потребления. Производятся они в лесной, деревообрабатывающей и бумажной промышленности. Как ведется производство этих столь нужных товаров и каковы его перспективы?



Трудовые коллективы лесной индустрии выпускают свыше 13% общесоюзного объема товаров культурно-бытового назначения. За годы 11-й пятилетки ими сверх плана произведено этих товаров более чем на 800 млн. руб. Комплексная программа развития производства товаров народного потребления и сферы услуг на 1986—2000 гг. ставит перед Минлесдревбумпромом СССР задачу увеличить выпуск продукции в 1990 г. против 1985 г. на 40%. Мебели, обоев, спичек, лыж, школьных тетрадей и других изделий будет изготовлено в первом году 12-й пятилетки на сумму свыше 8 млрд. руб., или на 5,8% больше, чем в 1985 г.

Спросите любого читателя, и он скажет, каких товаров народного потребления, выпускаемых отраслью, не хватает. В первую очередь не удовлетворяется или не полностью удовлетворяется спрос на отдельные виды мебели, бумажные салфетки, санитарно-гигиеническую бумагу. Не выполняются планы и по производству садовых домиков и ряда других видов продукции, низко их качество. Причины этого — и внутриотраслевые, и выходящие за ее пределы. Как они устраняются или могут быть устранены, расскажу ниже.

Одна из проблем состоит в размещении производства. В стране есть области, где мебели на душу населения производится на 80 руб. В то же время в Западной Сибири этот показатель достигает всего 25 руб., а в Восточной и того меньше — 18 руб. Вот и идут эшелоны с мебелью через весь

Союз с запада на восток, с юга на север. Нередко в города и села за сотни и тысячи километров завозятся простейшие деревянные изделия хозяйственного обихода — черенки для лопат, те же вешалки, табуретки, прищепки, производство которых легко наладить в любом местном леспромхозе или лесхозе. Поэтому профсоюзные комитеты, развертывая соревнование за увеличение выпуска высококачественных товаров для населения, сосредоточивают внимание на том, чтобы каждое предприятие и леспромхоз, независимо от специализации и характера основной деятельности, организовали у себя изготовление товаров народного потребления и хозяйственного обихода с учетом местного спроса.

Соревнование — только один из рычагов. Важно поставить производство товаров народного потребления на хозрасчетную основу. В отрасли появился соответствующий опыт. В ходе подготовки к XXVII съезду партии коллектив производственного объединения «Новосибирскмебель» начал работать под девизом «За эффективность использования ресурсов через хозрасчетные отношения». Ответственность за задержку деталей по кооперации, за поставки некачественных деталей несет виновная бригада. Таков один из шагов формирования экономического подхода к совершенствованию производства товаров народного потребления. В середине 1986 г. рассмотрен вопрос о кооперированных поставках объединению «Новосибирскмебель», а также предприятиям Читинской области, Хабаровского и Приморского краев фасадных лицевых поверхностей, что позволит значительно увеличить выпуск мебели в восточных районах и сократить железнодорожные перевозки крупногабаритных изделий из центральных и южных областей страны.

В целом мебель составляет свыше 80% всех выпускаемых министерством товаров культбыта. Увеличивать ее производство придется в основном в соответствии с принятой стратегией экономического роста — на действующих предприятиях за счет их технического перевооружения и реконструкции. Профсоюзные комитеты нашли при решении этой задачи, помимо традиционных, новые методы. Особое внимание было уделено привлечению к реконструкции изобретателей и рационализаторов. Ценную инициативу проявили советы научно-технических обществ производственного мебельного объединения «Москва» и ряда других предприятий, обязавшихся досрочно подготовить научно-инженерное обеспечение технической реконструкции и перевооружение производства, намеченные на 12-ю пятилетку. Для этого со-

зданы определенные организационно-экономические условия. Так, благодаря осуществляемой в отрасли концентрации и специализации предприятий созданы крупные трудовые коллективы. Более 75% мебели выпускается предприятиями с объемом реализации не менее 15 млн. руб. в год.

Достижению единства в производстве товаров народного потребления может служить социалистическое соревнование по принципу «рабочей эстафеты» между смежными предприятиями, изготавливающими черновые и чистовые заготовки, детали, древесные плиты. Соревнуются между собой коллективы сходных по профилю предприятий. Неплохо идет соревнование между Московской мебельной фабрикой № 3 и Гатчинским мебельным комбинатом. Комбинат перевел на бригадный подряд всех рабочих-сдельщиков. Профком фабрики № 3 заинтересовался опытом гатчинцев, после его изучения 61% бригад было переведено на подряд в условиях хозрасчета. В свою очередь Ленинградский обком профсоюза по-



ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ. НА 300 ТЫСЯЧ ЖИТЕЛЕЙ МОЛОДОГО СИБИРСКОГО ГОРОДА АНГАРСКА — 50 ТЫСЯЧ ДАЧ И САДОВЫХ УЧАСТКОВ. ВСЕ ДЛЯ ВОЗВЕДЕНИЯ ДАЧНЫХ ДОМИКОВ ГОРОЖАНЕ ПОКУПАЮТ В МАГАЗИНЕ «СТРОИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ». ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ ТОВАРООБОРОТ В МАГАЗИНЕ ВОЗРОС В ТРИ РАЗА.
ЦЕЛЫЕ ДАЧНЫЕ ГОРОДКИ, ТЫСЯЧИ СТРОЕНИЙ ПОЯВИЛИСЬ В ПРИБАЙКАЛЬСКОЙ ТАЙГЕ, НА БЕРЕГАХ АНГАРЫ И ЖИВОПИСНЫХ ЗАЛИВОВ ВОДОХРАНИЛИЩ.
ДЛЯ ЭТОГО ДОМИКА (НА СНИМКЕ) В МАГАЗИНЕ МОЖНО КУПИТЬ ВСЕ — ОТ ГВОЗДЯ ДО ОКОННЫХ РАМ И ДВЕРНЫХ БЛОКОВ.

Фото ТАСС

мог гатчинцам заимствовать опыт москвичей по выпуску всей продукции высшего качества.

Важное место в отрасли занимает производство товаров культурно-бытового и хозяйственного назначения из бумаги и картона. Как известно, пока не удовлетворяется спрос на обои, покупатели отворачиваются от них из-за расцветки, качества рисунка. В 12-й пятилетке намечено увеличить выпуск обоев на 40% — за счет лучшего использования действующих мощностей и введения новых на Братском лесопромышленном комплексе, московской фабрике «Восход», Сахалинбумпроме, Саратовской фабрике и т. д. Московская, ленинградская, тульская обойные и саратовская обойно-картонная фабрики заключили между собой договор о содружестве. Он направлен на оказание взаимной помощи в освоении производственных мощностей, на использование передового опыта. ЦК профсоюза поддержал инициативу, для победителей учреждены переходящий Почетный вымпел и денежная премия. Сотрудничество нацелено на хорошее дело — удовлетворение потребностей покупателей объединенными усилиями.

Соревнование смежников внутри отрасли подает пример решения проблем взаимоотношений и между разными отраслями. Пока, например, многие наши предприятия выпускают мягкую мебель, которая могла бы не уступать мировым образцам. Могла бы... Все достижения утрачиваются из-за плохой расцветки обивочных материалов, поставляемых текстильными фабриками. Очень кстати было бы распространить опыт соревнования между мебельщиками на их взаимоотношения с текстильщиками.

Большим спросом у населения пользуются теперь пластиковые лыжи, срок службы которых в 2—3 раза выше обычных. Деревообрабатывающие комбинаты готовы пойти навстречу и изготавливать до миллиона пар. Увы, их потребность в химических материалах удовлетворяется всего на 30%. Котласский, Сясьский целлюлозно-бумажные комбинаты, производственное объединение «Кондровобумпром» хоть сегодня готовы выпускать требуемые санитарно-гигиенические изделия, но курское объединение «Химволокно» недопоставляет полипропиленовое волокно. Не удовлетворяется потребность мебельщиков в лаках ультрафиолетовой сушки, кислотного отверждения и т. п.

Мы возлагаем надежды на изменение хозяйственного механизма: ведь предприятия Минхимпрома СССР в числе первых переходят на работу по опыту АвтоВАЗа и Сумского машиностроительного завода имени М. В. Фрунзе. У химиков возникает экономическая

заинтересованность в развитии производства товаров народного потребления в нашей отрасли.

Поскольку товары предназначены для народного потребления, производителю нужно «идти в народ». Промышленность может проторить эту дорогу прежде всего через фирменные магазины. Изготовитель напрямую связывается с покупателем, изучает его спрос, правильно определяет ассортимент продукции. За более чем десятилетний период московский фирменный магазин «Мебель для кухни» стал цехом предприятия, его работники — члены трудового коллектива фабрики — объединены общим профкомом, активно влияют на качество товаров. Интересный опыт у таллинского Дома мебели. Здесь несколько раз в год проходят конференции покупателей, дающих немало дельных советов. Для привлечения к участию организована лотерея, в которой разыгрываются за счет рекламных расходов мебельных фабрик недорогие призы: столики, стулья, вешалки. Покупатели, прежде чем приобрести мебель, могут пригласить дизайнера-консультанта, который порекомендует, набросает эскиз, как рациональнее разместить ее в квартире.

Сейчас в министерстве около 20 фирменных магазинов. Их сеть предстоит значительно расширить, ввести магазины для продажи обоев, садовых домиков и других товаров для садоводов, бумажно-беловых изделий. Конечно, надо тесно сотрудничать с местными Советами народных депутатов. Так может формироваться весьма солидная и надежная связь производства с потребителем.

Вся страна должна ориентироваться сегодня на интенсивный путь, на использование внутренних резервов. В нашем деле такая ориентация также становится законом. Опыт подтверждает ее правильность. Возьму снова пример с обоями. Как улучшить их производство за счет внутренних ресурсов? ЦК профсоюза совместно с министерством провел на обойной фабрике производственного объединения «Тулабумпром» отраслевые соревнования бригад по выпуску обоев, в котором приняли участие лучшие бригады 11 предприятий отрасли. Акция способствовала ускоренному распространению передового опыта. Сейчас подготавливаются вторые такие соревнования бригад на проверку профессионального мастерства на базе Корюновской фабрики технических бумаг на Украине. От подобных соревнований выигрывает потребитель. Опыт пригодится и для организации работы на новых мощностях, например по производству санитарно-гигиенической бумаги и бумажных салфеток на Сыктывкарском лесопромышленном комплексе, Светогорском цел-

люлозно-бумажном комбинате, в Сахалинбумпроме и др.

Потребление ассоциируется в первую очередь с понятием «качество». Заслуженным авторитетом у покупателей пользуется продукция московских мебельщиков, объединений «Вильнюс», «Дружба», «Ивановомебель», деревообрабатывающего комбината «Вийснурк», спичечной фабрики «Красная Звезда» и ряда других. Но запросы потребителей быстро растут. Еще несколько лет назад дефицит заставлял приобретать все без разбору, сегодня налицо проблемы со сбытом, особенно дорогостоящей мебели. И тут есть внутренний резерв, связанный, в частности, с соревнованием. Целевое соревнование за качество товаров народного потребления действенно влияет на состояние дел во всесоюзных мебельных объединениях «Центромебель», «Западмебель» и «Востокмебель». На Московском мебельно-сборочном комбинате № 1, Кишиневской мебельной фабрике имени М. В. Фрунзе 95—100% выпускаемых изделий — высшей категории качества, в то время как в отрасли эта величина составила в 1985 г. 50,4%.

Качество требует материального стимулирования. Поэтому было разработано и действует Положение о премировании работников за создание, организацию производства и изготовление новых товаров улучшенного качества. Введено стимулирование установленных заданий по производству товаров народного потребления на 1 руб. фонда заработной платы и повышение их качества. Требуется и научно-техническая поддержка. Не случайно на 550 предприятиях получила распространение зародившаяся в нашей отрасли инициатива по созданию групп инженерного обеспечения производственных бригад для сверхпланового выпуска товаров, роста производительности труда, сдачи продукции с первого предъявления, экономии сырья и материалов.

В числе важнейших внутренних резервов — экономия материальных ресурсов. Мебельщики Юга и Центра России, деревообработчики Киева за 4 года 11-й пятилетки при минимуме финансовых и трудовых затрат дополнительно вовлекли в переработку 1,5 млн. м^3 древесного сырья — отходов, которые раньше безвозвратно терялись при рубке и переработке. Из отходов изготавливаются древесностружечные плиты. Экономится почти 2 млн. м^3 деловой древесины, высвобождается 25 тыс. железнодорожных вагонов, общий экономический эффект превышает 30 млн. руб.

Начиная с 1986 г. министерством, ЦК профсоюза и отраслевыми НТО проводится смотр рационального использования лесных ресурсов вторичного

древесного сырья и отходов лесозаготовок и деревообработки. Есть здесь свои передовики. Так, бригада станочников Мукачевского мебельного комбината на Украине, возглавляемая лауреатом Государственной премии, членом ЦК профсоюза В. М. Янцо, на протяжении нескольких лет работает при безотходной технологии по лицевым счетам экономии. В итоге получается 4 дня в год на сэкономленных материалах. Ценна инициатива деревообработчиков и мебельщиков Ростовской области по участию рабочих в пересмотре норм труда и материальных затрат, выпуску сверхплановой продукции за счет сэкономленного сырья, материалов и электроэнергии. За 3 года 11-й пятилетки 500 бригад дали экономию 1,27 млн. руб.

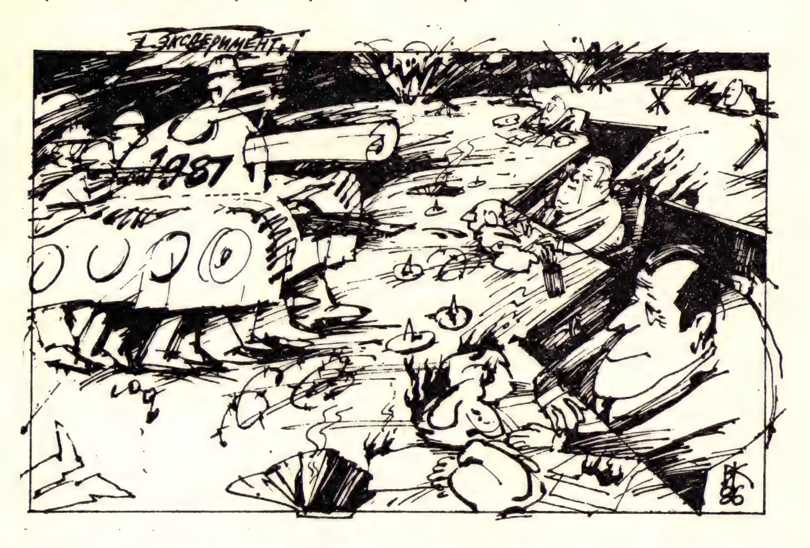
Ныне каждый задумывается об ускорении. Не о робком шажке, а о резком скачке. Может ли отрасль совершать такие скачки? Думаю, что у нас много резервов. Вот пример бригады станочников Московского мебельно-сборочного комбината № 2, которую возглавляет депутат Верховного Совета СССР, член Президиума ЦК профсоюза Н. Н. Меркулова. По инициативе коллектива, активно участвующего в реконструкции производства, изменена технология обработки декоративных элементов фасадных поверхностей корпусной мебели. Производительность труда возросла в 2,5 раза, 99% изделий сдается с первого предъявления. Это настоящий рывок. Думаю, что он по силам отрасли в целом. В его основе — заинтересованность, мысль людей, то, что называется человеческим фактором.

Человеческий фактор в отрасли пока подключен к решению социально-экономических задач не полностью. Есть, с одной стороны, пример производственного объединения «Иваново-мебель», где в цехах созданы хорошие условия труда, снижены загазованность, запыленность, уровень шума, цехи полностью обеспечены гардеробными, умывальниками и душевыми помещениями. Инженерно-врачебная бригада изучает причины заболеваемости, устраняет их, осуществляется комплексная программа «Здоровье». Цехи приведены в соответствие с требованиями технической эстетики, в них оборудованы зоны отдыха, комната психологической разгрузки, помимо столовых — чайные комнаты, установки по приготовлению кислородного коктейля. Можно отметить и Кишиневскую фабрику.

К сожалению, с другой стороны, есть не одно предприятие, где улучшению условий труда и быта не уделяется должное внимание. Хотя планы по строительству жилых домов в целом по отрасли выполняются, дополнительные возможности для расширения строительства

жилья, объектов соцкультбыта используются слабо. Но ведь это также внутренний резерв отрасли и людей, занятых в ней.

Театр начинается с вешалки. Производство товаров народного потребления начинается с человека, в котором заложены самые мощные ресурсы. Используя их, можно полностью удовлетворять спрос на такие товары.



ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ МЕХАНИЗМ И САМОУПРАВЛЕНИЕ



В. Г. ВЕРЕТЕННИКОВ,
кандидат экономических наук, заместитель заведующего отделом заработной платы и экономической работы ВЦСПС

Новые условия хозяйствования, вводимые сперва в порядке эксперимента, а затем охватившие значительное число министерств, дали в целом положительные результаты: заметно улучшилось выполнение плана поставок по договорам, не-

сколько выросли темпы роста производительности труда, быстрее стала снижаться себестоимость. При этом хорошо работающие коллективы получили более широкие возможности для материального поощрения своих работников, для решения социальных задач.

В то же время поворот к новым методам хозяйствования идет трудно и в методическом, и в практическом плане. При общей положительной оценке внедряемых новых методов и элементов хозяйствования следует признать, что они еще не обеспечивают существенных сдвигов в ускорении экономического роста, а имеющиеся позитивные результаты не носят характера качественного перелома, их устойчивость нельзя считать гарантированной. Более того, как показывает анализ работы отраслей, первыми начавших эксперимент, их объединения и предприятия добились наивысших результатов в 1984 г.— первом году проводимого эксперимента. Это относится в первую очередь к обеспечению поставки продукции по договорам и снижению затрат на рубль продукции. Более того, такие министерства, как Минэлектротехпром, Минтяжмаш, да и Минпищепром УССР, даже ухудшили показатели работы. И в связи с этим нельзя не согласиться с выводами ряда экономистов, что достигнутое улучшение показателей в первый год работы по-новому объясняется тем, что были использованы в основном организационные факторы роста и прежде всего укрепилась дисциплина (поставок, технологическая, трудовая). Но чтобы развить успех, надо привести в действие резервы постоянно действующие, глубинные, в основе которых совершенствование самого производства, его техническое перевооружение. А этого как раз на большинстве предприятий не было сделано.

Вместе с тем думается, главная причина еще недостаточного воздействия новых методов хозяйствования на ускорение темпов нашего роста заключается в том, что не был в должной мере задействован коренной элемент перестройки хозяйствования — человеческий фактор. Вводимые экономические нормативы слабо стимулируют инициативу тружеников, их высокопроизводительный труд, высокое качество работы. На целом ряде предприятий не только многие рабочие, но зачастую и специалисты, руководители участков и цехов весьма смутно представляют себе существо новых методов хозяйствования.

По данным социологического исследования, проведенного Научным центром ВЦСПС на 20 предприятиях, включившихся в широкомасштабный эксперимент еще в 1984 г., только 40% из

3 тыс. опрошенных рабочих что-то слышали об эксперименте, но вообще плохо представляют, в чем его смысл. Лишь 16% получили какие-то сведения о нем на курсах политпросвещения, экономической учебы. Даже в принятии решения по такому вопросу, как использование фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий, участвовали лишь 6,4% рабочих и 4,5% инженерно-технических работников и служащих. Отсюда и неумение и нежелание взять на себя ответственность за решение актуальных проблем, излишняя осторожность в использовании предоставленных прав.

Может быть, условия эксперимента для предприятия в целом не обязательно доводить до каждого? Может, достаточно дезагрегировать их по таким коллективам, результаты деятельности которых понятны рабочему, например для бригад? Однако и в составе бригад большая часть рабочих не знают показателей, за которые коллективу начисляются заработок и премия, не знают или знают лишь приблизительно, что их ожидает при успешном или неудачном выполнении задания. И в целом по промышленности, по данным выборочных обследований, задания по росту производительности труда (снижению трудоемкости) доводятся только до 45% бригад, а по материальным затратам — до 16%. Каждая третья бригада не получает годовых заданий даже по объемам работ.

Широкомасштабный эксперимент, коллективные формы организации и стимулирования труда — два важнейших направления, которые должны сойтись и образовать в конечном счете новый хозяйственный механизм управления, в основе которого — повышение самостоятельности, расширение прав и усиление ответственности трудовых коллективов за результаты своей деятельности. Будет ли достигнута цель совершенствования, если те, кого оно затрагивает, даже не информированы должным образом об условиях, о правах и обязанностях? Впору назвать причиной формализм, но этим ничего не объяснишь и не поправишь. Видимо, дело в том, что до сих пор при осуществлении разнообразных экономических нововведений недостаточно учитывается сам человек — рабочий, специалист, руководитель нижнего, среднего или даже высшего звена. Да и осуществляются эти нововведения по накатанным бюрократическим процедурам. Несмотря на то что практика несчетное число раз доказывала несостоятельность таких процедур, на постановление-бумагу возлагают надежду, как на танк, направленный на прорыв редутов устаревшего механизма.

А вот об экипаже «танка» думают мало...

При явном дефиците информированности о переходе на новые условия хозяйствования многим кажется необходимым и достаточным для успеха развернуть разъяснительную работу, обучение. Нет сомнения, такой этап утверждения нового механизма необходим. Но было бы ошибочным считать его достаточным, и это хорошо заметно там, где информирование проведено. Далее должно следовать непосредственное участие трудящихся в управлении производством, решении проблем экономического и социального развития объединений, предприятий. Для этого новые методы хозяйствования создают благоприятные условия и возможности. Однако было бы ошибочным полагать, что эти возможности автоматически превратятся в реальность. Они — лишь предпосылки реализации такого участия. И в настоящее время ведется активная работа профсоюзов по обеспечению непосредственного участия трудовых коллективов в формировании и обсуждении проектов планов экономического и социального развития. В прошлом году, например, был обобщен и распространен интересный опыт хозяйственных и профсоюзных организаций объединения «Прикарпатлес» по привлечению трудящихся к разработке и реализации планов экономического и социального развития. В коллективах объединения стало правилом: проекты планов разрабатывать снизу — с коллективов бригад, производственных участков и цехов. Это позволило развернуть массовый поиск резервов производства, ускорения его научно-технического перевооружения, решения социальных проблем развития.

К сожалению, такая практика не стала повсеместной. Проекты планов на многих предприятиях по-прежнему разрабатываются узким кругом лиц, и коллективу остается лишь в лучшем случае одобрить разработанные таким же методом социалистические обязательства.

Многие руководители предприятий склонны объяснять недостаточную активность трудовых коллективов в планировании своего экономического и социального развития отсутствием документов, регламентирующих их участие в этой работе. В частности, указывается на невыполнение Госпланом СССР постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1985 г. в части создания межотраслевых методических указаний о порядке и сроках разработки планов экономического и социального развития производственных объединений (предприятий) в новых условиях хозяйствования. Трехмесячный срок, установленный для этого данным постановлением,

давно истек, а документа, который закрепил бы технологию планирования, порядок и сроки формирования проекта плана, его обсуждение в трудовых коллективах, все нет.

Разъяснительная работа необходима для того, чтобы ознакомить, научить и заинтересовать, мотивировать трудящихся. А для этого положения нового механизма должны отвечать их интересами, чтобы действия одного работника ради собственных интересов были бы направлены одновременно на удовлетворение общественных интересов. К сожалению, часто такое требование нарушается. При проведении ленинградского эксперимента среди конструкторв и технологов суммы фонда заработной платы высвобожденных специалистов придерживались, не распределялись между оставшимися. Ясно, что такие действия не способствуют работе меньшей численностью.

Известно, что индивидуальная сдельная форма оплаты труда не всегда способствует росту его производительности. Причина в том, что если один или группа рабочих значительно превышает норму выработки, то возникает диспропорция. Нормировщик начинает «срезать» расценки. В бригаде, оцениваемой по конечному результату, казалось бы, можно отказаться от такой практики, не учитывать выполнение норм выработки теперь уже бывшими сдельщиками. Однако такой учет сохраняется. Руководители беспокоятся, что разовьется рвачество, непомерно возрастут заработки. Между тем трудящимся нужны не «сверхзаработки», а гарантия в том, что если будут затрачены дополнительные усилия и получен дополнительный результат, то соответственно по долгосрочному нормативу возрастет заработок. Данная гарантия не имеет никакого отношения к рвачеству, напротив, она полностью согласуется с социалистическим принципом распределения — по труду, его количеству и качеству.

На X Пленуме ВЦСПС (1986 г.) приводились такие данные: премирование за экономию ресурсов похоже на первоапрельскую шутку и составляет в месяц на рабочего 1—2 руб. Разве можно говорить о какой-то заинтересованности в экономии? «Осторожность» стимулирования объяснялась тем, что не создана стройная система нормирования отпуска ресурсов, учета сэкономленных материалов. Это в самом деле так, но я бы назвал эту причину вторичной. Очевидно, стройная система отсутствует потому, что в ней никто не заинтересован.

Политбюро ЦК КПСС одобрило в июле 1986 г. предложения о переводе на полный хозрасчет объединений и предприятий Министерства химического и нефтяного машиностроения, ря-

да предприятий других промышленных министерств по опыту Сумского машиностроительного завода имени М. В. Фрунзе и АвтоВАЗа. Ключевые особенности опыта — самофинансирование производственного и социального развития, существенное сокращение количества показателей, устанавливаемых предприятию плановых заданий, введение стабильных экономических нормативов распределения прибыли и формирования фондов экономического стимулирования.

И вот здесь мы сталкиваемся с давно назревшей проблемой углубления внутрипроизводственного хозяйственного расчета. Проводимые до сих пор мероприятия по совершенствованию хозяйственного механизма не затронули в целом отношения между предприятиями, объединениями и их структурными подразделениями. Практически для последних механизм внутризаводского хозяйствования не изменился. Если сказать проще — их трудовые коллективы ничего не теряют при ухудшении показателей своей работы, и ничего не приобретают, улучшив их.

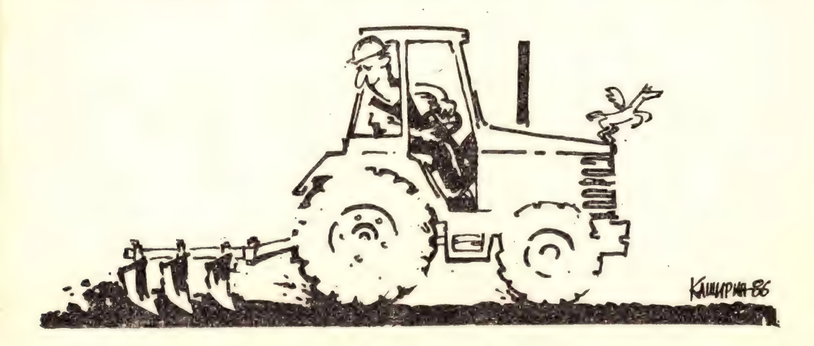
Столь же неоднозначны с точки зрения воздействия на отдельного работника последствия научно-технического прогресса. Как он отражается на человеке — несет положительные эмоции или больно бьет, как привлекает к себе и вовлекает в свою орбиту? В текущей пятилетке, например, намечается ввести в производстве свыше 120 тыс. роботов. Даже если учесть, что один робот заменит труд 1,5 рабочего (что крайне занижено), выходит, 180 тыс. рабочих предстоит переобучить, чтобы направить на другие рабочие места. При этом необходимо позаботиться о том, чтобы ни один рабочий не потерял в заработке, не ухудшились условия его труда. Тогда отношение работников к намечаемому техническому перевооружению производства будет благожелательным.

На эти и ряд других вопросов, выдвигаемых в ходе совершенствования хозяйственного механизма, призвана дать ответ наука о труде. Она имеет



достаточно высокий авторитет, в том числе за рубежом. У нее тесные связи с практикой, многие рекомендации ученых, отражающиеся в постановлениях партии, правительства, Госкомтруда СССР и ВЦСПС, основываются на передовом производственном опыте. Вне всякого сомнения, опыт передовых предприятий имеет большое значение. Но где же методы НИИТруда, Института экономики АН СССР, Института социологических исследований АН СССР? За широкой спиной производственного опыта легко писать монографии и защищать диссертации. Кстати, когда рекомендуют перенимать опыт других, почти всегда возникает возражение: у нас, дескать, своя специфика. Другое дело обобщенный метод НИИ: он мог бы быть типовым, универсальным, учитывать все специфические особенности.

Или аттестация рабочих мест. Кстати, она тоже предложена не наукой, а снизу, коллективом Днепропетровского комбайнового завода им. К. Е. Ворошилова. Инициатива нашла поддержку ЦК КПСС, принято постановление директивных органов. Что же наука? Как всегда, ограничилась методическими рекомендациями, не дойдя до глубин аттестации. Потому не случайно мы сталкиваемся с фактами формального подхода. Обследования показывают: после аттестации готовится отписка о том, что рабочие места пригодны. Если и требуется замена, то одного-двух мест. Такой подход приводит к курьезам. Например, на одном из предприятий Перми был признан годным к дальнейшей эксплуатации с оценкой, близкой к максимальной, прокатный стан, установленный еще в прошлом веке, где были крайне тяжелы условия труда. В порыве откровенности пермяки объяснили: комбайностроителям нужен был почин, чтобы получить дополнительные средства. Без «почина» никто таких средств не выделит! Чем же заменить станки,



если они устарели и морально и физически?.

Думается, что науке следовало бы обосновать, как заинтересовать людей в реальной аттестации, как увязать ее с совершенствованием хозяйственного механизма в целом, как перераспределять высвободившуюся в результате аттестации рабочую силу и т. п.

С 1977 г. в нашей стране действуют Межотраслевые требования и нормативные материалы по научной организации труда, которые должны учитываться при проектировании новых и реконструкции действующих предприятий, разработке технологических процессов и оборудования. В них сформулированы четкие указания для проектировщиков, конструкторов, технологов, обязывающие их учитывать в своих разработках требования научной организации труда. Но выполняются они плохо. По данным исследований, новые разработки более чем на половину не соответствуют санитарным нормам, а если учесть требования научной организации труда, его коллективных форм, то с выполнением того документа получается вовсе неважно. Научно-технический прогресс нередко воплощается в орудиях, средствах труда и технологии, чуждых современным требованиям. Есть случаи, когда вновь созданная техника не улучшает, но даже ухудшает условия труда, что вызывает справедливые нарекания трудящихся. Эти претензии можно отнести к ряду предприятий Минсельхозмаша, Минживмаша, Минлегпищемаша.

В этой связи хотел бы напомнить, что начиная с 1986 г. в стране запрещается производство машин и оборудования, работа на которых связана с монотонным трудом, а также с трудом в травмоопасных, тяжелых и вредных для здоровья человека условиях, без оснащения их средствами механизации и автоматизации. Центральные комитеты профсоюзов, техническая инспекция труда должны взять осуществление этого запрета под строгий контроль, обеспечить безусловное соблюдение стандартов безопасности труда как проектно-конструкторскими организациями, так и заводами-изготовителями. Но вместо того чтобы строго выполнять названные документы, предварительно проанализировав, почему они оказались в забвении, мы ухватились еще за один опыт — днепропетровский. А ведь очевидно, что замена неадекватная: указания действуют профилактически; человеческий фактор надо учесть до того, как будет построено здание, выпущена машина, введена технология, аттестация же строится на анализе действующего, когда перестроиться гораздо труднее, если возможно вообще.

Заслуженно поддержана инициатива запорожцев, направленная на устранение ручного труда. В основу опыта положены научные подходы, в частности программно-целевой. Результаты впечатляют. Есть у него и последователи. Но возникла эта инициатива, на мой взгляд, потому, что наука и здесь не справилась с острой проблемой — незаинтересованностью в повышении уровня механизации производства и труда. Будь иначе — запорожская инициатива не потребовалась бы вообще. Но и ее, если она не сольется с новым хозяйственным механизмом, ожидает незадачливая судьба многих других начинаний снизу.

Сегодня научно-технический прогресс идет по пути создания высокопроизводительного, но и дорогостоящего оборудования. Его эффективность во многом зависит от загрузки. Задача ясна: увеличить сменность работы оборудования. Задача эта стоит давно, но решается плохо. Почему? Во-первых, низкий коэффициент сменности обусловлен превышением числа рабочих мест над численностью занятых. Другая причина связана с психологией человека, его привычками. Люди предпочитают отдыхать вместе, в наиболее удобные и благоприятные периоды суток, когда и трудовая отдача, кстати, выше. Ко всему прочему за последнее время принят ряд постановлений, разрешающих применение неполного рабочего дня, скользящего рабочего времени, что не может не вступить в противоречие (при прочих равных условиях) с необходимостью повышать коэффициент сменности. Как учесть требования социального порядка? Ответит ли на данный вопрос кардинально, обоснованно наука?

«Тень тотальной катастрофы» — так характеризуют сегодня многие буржуазные социологи последствия научно-технической революции. Ополчась против науки и техники, они не видят или не хотят видеть, что причины рассматриваемых ими бед носят не технический, а социальный характер, что они коренятся в капиталистической системе хозяйства. Сегодня «за воротами» только в США оказалось 10 млн. человек, в странах «Общего рынка» — 14,6 млн. Социальные проблемы введения трудосберегающей техники и технологии решаются однозначно — за счет массовых увольнений трудящихся.

В социалистическом обществе подобное решение исключается. Но нам предстоит вводить малолюдные, безлюдные технологии и производства, автоматизированные цехи и заводы. Поэтому исключительно важной, и чем дальше, тем больше, будет становиться задача планомерного трудоустройства рабочих, высвобождаемых под влиянием технического прогресса. Изуче-

ние на ряде предприятий свидетельствует о далеко не одинаковом подходе к решению этой проблемы. Например, в московском производственном объединении «Красный пролетарий» одна треть рабочих для вновь вводимого производства по выпуску робототехники была укомплектована за счет переобучения высвобождающихся станочников. В то же время на Таганрогском комбайновом заводе проводимая реконструкция производства не сопровождалась продуманной системой переподготовки и трудоустройства рабочих. В результате с этого завода уволилось 1200 рабочих, о судьбе которых ни администрация, ни профком не имеют представления.

Возрастающие масштабы высвобождения рабочих под воздействием научно-технического прогресса (уже сейчас высвобождается около 0,5 млн., а в последующем —1,5—1,7 млн. человек в год) требуют заблаговременного выявления масштабов высвобождения рабочих и конкретного определения возможностей их трудоустройства на новых рабочих местах и организации их переподготовки.

Все это должно предусматриваться в планах экономического и социального развития. Особого внимания требует переквалификация пожилых и малообразованных рабочих. Эта задача сейчас не стоит сколько-нибудь остро (больше ощущается недостаток квалифицированных рабочих). Однако с ростом масштабов введения новой техники и ускорением темпов вытеснения ручного труда она будет острее, и к этому нужно готовиться.

Проблему трудоустройства высвобождаемых под влиянием технического прогресса рабочих надо решать так, чтобы они не испытывали при этом ущерба ни в экономическом, ни в социальном отношении, не допускалось снижения их квалификации и заработка. А для этого недостаточно лишь методических рекомендаций по сокращению текучести и стабилизации кадров. Они годились разве что на определенном этапе развития нашей экономики. Сегодня они, как нам кажется, по меньшей мере не способствуют развитию, а скорее сдерживают его.

Совершенствование хозяйственного механизма может реализовываться тем эффективнее и быстрее, чем больше мы будем учитывать резервы, заложенные в самоуправлении. На XXVII съезде КПСС убедительно говорилось о такой взаимосвязи. Но самоуправление не сводится лишь к выборам бригадиров, начальников цехов и даже директоров предприятий. Оно связано с непосредственным участием трудовых коллективов в решении всех сложных проблем своего экономического и социального развития. В речи

на совещании актива Хабаровской краевой партийной организации 31 июля 1986 г. М. С. Горбачев подчеркивал, что «сейчас надо повсеместно и реально обеспечить участие народа и в решении городских, областных, краевых проблем, да и в целом общества».

Применительно к производственному самоуправлению необходимо обеспечить по крайней мере два важнейших требования. Во-первых, реально обеспечить трудовому коллективу реализацию предоставленного Законом о трудовых коллективах права принятия решений по широкому кругу вопросов экономического и социального развития. И, во-вторых, нести полную (экономическую и моральную) ответственность за результаты принимаемых коллективом хозяйственных решений.

В новых условиях хозяйствования эти составляющие наиболее полно представлены в апробируемых коллективами производственного объединения АвтоВАЗ и Сумского научно-производственного объединения им. М. В. Фрунзе принципах самоокупаемости и самофинансирования. В текущем году на эти условия работы перешли предприятия ряда министерств и ведомств.

Как же обстоят сегодня дела с самоуправлением? Давайте заглянем в какое-нибудь заводское положение о бригаде, о бригадире, совете бригады и совете бригадиров. Там мы увидим такую запись: «Бригадир избирается общим собранием бригады и утверждается мастером или замещающим его руководителем». Вот еще: «Бригадир подчиняется мастеру или заменяющему его руководителю». По моим наблюдениям, никто в таких записях не находит ничего особенного. Но вдумаемся: если бригада избрала, то и утверждает тот, кто избрал. Причем здесь мастер? Даже директор? И подчиняется бригадир бригаде, а не мастеру. Может показаться странным, однако почему-то никто не замечает разницы между избранием и назначением. Получается, бригаде дали право избирать, но тотчас отняли его...

Коллективная форма организации и стимулирования труда потенциально содержит предпосылки и условия для развития самоуправления, участия в нем каждого работника, но ими мало пользуются или пользуются далеко не всегда. КТУ, например, потенциально мощный инструмент демократического распределения заработка в точном соответствии с индивидуальным вкладом в общий результат. Но на практике его возможную эффективность «урезают». Во-первых, длительное время разрешалось распределять по КТУ только надтарифную часть заработка. Позже более широкое толкование

возобладало, сегодня ограничения официально сняты. Во-вторых, минимальный размер заработка члена бригады определен тарифной ставкой или окладом, хотя есть установленный государством в соответствии с Конституцией СССР минимум 70 руб. В-третьих, сверху установлены диапазоны КТУ, например от 0,5 до 1,5. Но как быть, если вклад работников различается не в 3 раза, а в 5? В-четвертых, зачастую КТУ «выводит» мастер. О каком самоуправлении может быть речь?

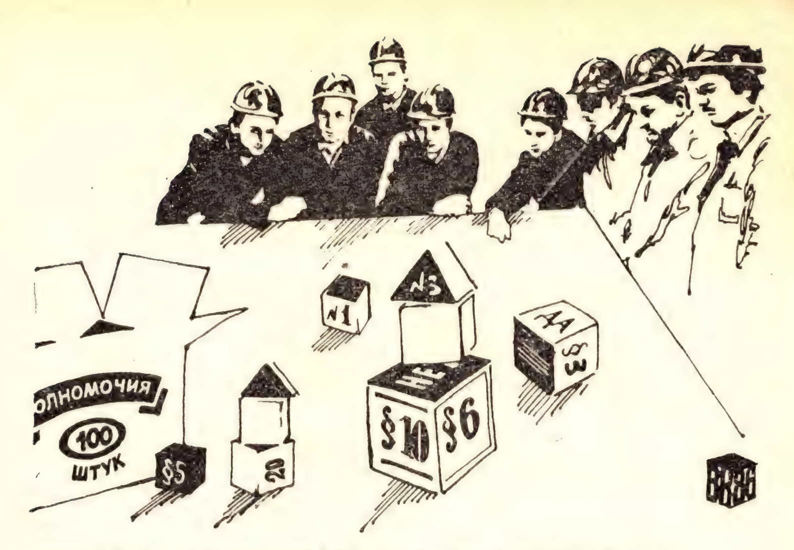
Проблемы, подобные названным, найдутся в заводских положениях буквально по каждому пункту. Но главное в том, чтобы, принимая любые постановления, положения, решения, хозяйственные и профсоюзные работники спросили себя: остается ли в этих инструкциях место для непосредственной демократии, для самоуправления? Самоуправления, которое не подрывает принципов единоначалия, а напротив, укрепляет его, но вместе с ним обеспечивает защиту общеколлективных и государственных интересов?

Руководители производства недоуменно пожимают плечами: «Если бригадир не подчиняется мастеру, непременно возникает анархия. Уже сегодня трудно приказать рабочему, а что будет, если в положении записать такой пункт?» Очевидно, что они побаиваются потери собственных полномочий. Но на их опасения можно сказать: пора перестроить стиль управления, перестать приказывать каждому рабочему в отдельности, надо работать с коллективом согласно договору подряда, заранее обусловливающему взаимоотношения. Когда коллектив получит самоуправление, реже будет возникать необходимость вмешиваться в его деятельность, задачи руководителя облегчатся, он выиграет время для творческой работы. Например, зачем усложнять процедуру оформления отпусков по разрешению администрации? Пусть это будут отпуска «по разрешению коллектива», больше знающего, кого и когда отпустить, сознающего свою ответственность за план, за воспитание.

Вопросы самоуправления должны пройти более глубокую проработку при испытании нового механизма управления, при составлении положения о встречном планировании, введении коллективного подряда. Как самостоятельная тема, оно изучается при выработке решений по советам трудовых коллективов. Нам хорошо известны общие принципы, но не достает обоснованных методических рекомендаций и указаний, так необходимых практике. Ведь практика не всегда готова предложить что-либо сама, да и нельзя от нее требовать подобного, такое ей не под силу.

В заключение хочу рассказать о положительном опыте, который изучался нашим отделом в мае 1986 г. в Грузинской ССР. Речь идет о практическом участии трудовых коллективов в принятии решений по кадровым вопросам. В Минлеспроме республики ряд должностей руководителей нижнего звена (бригадир, мастер, старший мастер) замещается по результатам выборов в трудовом коллективе открытым голосованием. В Тбилисском производственном мебельном объединении «Гантиади» бригадная форма (охватывает 92,6% рабочих, 70% рабочих в хозрасчетных бригадах) способствовала заметной экономии сырья и материалов. На заводе «Тбилприбор» кандидатура бригадира обсуждается, кроме собрания бригады, советом бригадиров завода. Начальники цехов, отделов, директор, его заместители назначаются постановлением коллегии, но их кандидатуры предварительно обсуждаются и принимаются на собраниях (конференциях) трудовых коллективов. По требованию коллектива в Потийском морском порту освобожден от занимаемой должности начальник порта, предложена кандидатура ему на замену. В объединении «Гантиади» проведен ставший уже нередким в республике эксперимент: в течение двух недель на всех ответственных должностях работали молодые перспективные специалисты. Вскоре 8 из 24 участников по решению коллектива выдвинуты на более высокие посты. Наиболее широко в республике применяется практика выдвижения руководителей по предварительной рекомендации трудового коллектива. Так, на потийском заводе «Гидромеханизация» заместитель главного инженера выдвинут на должность директора швейной фабрики, главный инженер — на должность директора завода «Электроаппарат». В этих акциях мы видим реальные шаги по выполнению решений XXVII съезда партии о демократизации управления. Предстоит, однако, сделать гораздо больше, причем необходимо, чтобы это были не островки опыта, а целая флотилия практики, которую ведет вперед наука.





ПРАВА ЕСТЬ! КАК ИХ РЕАЛИЗОВАТЬ?

С. И. ШКУРКО,
доктор экономических наук,
директор Научного центра ВЦСПС

В экономической и политической системах нашего общества все в большей степени на авансцену выступает трудовой коллектив. В основе его выхода на передовые позиции — развитие отношений собственности, изменения в хозяйственном механизме, расширение самостоятельности объединений, предприятий и организаций, повышение их ответственности за результаты своей деятельности. Нам представляется полезным обсудить правовую сторону демократизации процессов управления.

Естественно начать разговор с Закона СССР о трудовых коллективах и повышения его роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Закон установил очень широкие полномочия коллективов. Юристы насчитывают более 100 таких полномочий, охватывающих важнейшие сферы жизнедеятельности трудовых коллективов: управление производством, улучшение условий труда и быта, идейно-воспитательную работу.

На местах трудовые коллективы не остаются равнодушными к своим полномочиям, в известной степени реализуют их. Не остается в стороне и ВЦСПС. Здесь создана рабочая

группа по вопросам участия профсоюзов в осуществлении Закона. Она рассматривает практику работы по реализации полномочий трудовых коллективов, недостатки, передовой опыт. Если, однако, быть откровенным, использование Закона оставляет желать много лучшего.

К примеру, существенно повысился статус общего собрания трудового коллектива. Его решения, принятые в соответствии с его компетенцией и действующим законодательством, обязательны для членов коллектива и администрации. У собрания, следовательно, появились черты органа государственного управления. Правда, это в потенции. Фактически дело обстоит иначе. Массовые проверки, в том числе анализ на 38 предприятиях, проведенный Научным центром ВЦСПС, показали: собрания пока не заняли своего места в реализации полномочий трудовых коллективов. В большинстве случаев на повестке дня на них стояли традиционные вопросы, рассматривавшиеся и ранее: 73,5% — принятие и обсуждение выполнения коллективных договоров, только 4% — совершенствование организации труда, 3% — распространение передового опыта, по 2% — улучшение социально-бытовых условий и воспитательная работа, 1% — распределение фонда экономического стимулирования. Структура не в пользу реализации полномочий трудового коллектива.

Другой пример. По Закону вопросы для обсуждения на общих собраниях выносятся по инициативе партийной, профсоюзной и других общественных организаций и администрации совместно, а также отдельными членами коллектива. По данным исследования, 61% вопросов выносился совместно профкомом и администрацией. Ни ПДПС, ни органы народного контроля или какие-либо иные общественные органы вопросов не выдвигали. Можно приводить еще много подобных примеров. В целом они подтверждают оценку, данную XXVII съездом партии: «Закон о трудовых коллективах безусловно способствовал оживлению их инициативы. Однако сказать, что он дает результаты, на которые мы рассчитываем, пока нельзя. Вывод однозначен. Нужно кардинально улучшить механизм, который позволил бы превратить демократические принципы и нормы, заложенные в Законе, в практику повседневной работы».

Следовательно, нужен четкий, надежный механизм реализации полномочий трудовых коллективов. Несколько слов вначале о его организационно-правовой стороне. Права и обязанности коллектива сформулированы: участие в разработке и обсуждении проектов планов; осуществление мер по их выполне-

нию; заслушивание администрации о ходе выполнения; постановка вопроса об ответственности лиц, не выполняющих коллективный договор; внесение предложений по более полному использованию внутренних резервов; применение общественного поощрения за успехи в труде; содействие массовому техническому творчеству и т. п. Закон не раскрывает конкретного содержания действий, предполагающихся данными и другими полномочиями, да и его назначение не в том. Он создает правовую основу организации деятельности коллектива. Отсюда задача — раскрыть конкретное содержание полномочий и довести его до коллектива, сообразуясь с его спецификой.

Для детальной регламентации полномочий трудового коллектива надо ответить на 4 вопроса: **что** составляет содержание полномочия, **кто** его реализует, **какие** средства для этого требуются и применяются, **какими** юридическими нормами, гарантиями обеспечивается реализация? Ответы на них не просты. Наука в этой области отстала от запросов практики, практический опыт крайне мал. Предприятия излишне осторожничают, особенно в случаях, когда сталкиваются с известными неясностями в соотношении норм Закона и других норм права. Профсоюзы же должной активности не проявляют.

Без профсоюзов, администрации, самих коллективов тут не обойтись. Вот несколько вопросов по ст. 11 Закона, трактующей одобрение трудовым коллективом предложений о совершенствовании системы премирования работников за счет фонда материального поощрения. Вопрос первый: что такое одобрение? По-видимому, санкционирование коллективом предложений, скажем, о премировании, подготовленных кем-то, скажем, администрацией совместно с профкомом и другими общественными органами. Иначе говоря, одобрение равно согласию: согласен — можно утверждать, не согласен — следует дорабатывать.

Вопрос второй: кто такой в данном случае трудовой коллектив, кто конкретно реализует данное полномочие? Общее собрание? Вряд ли, у него есть вопросы поважнее. Профком, другие общественные органы, полномочные представители коллектива между общими собраниями, администрация? Названные вопросы касаются еще двух статей Закона — 6-й и 7-й. Между тем подобных статей там гораздо больше. Для одобрения предложений по премированию я бы рекомендовал более низкий уровень представительства коллектива, например расширенное заседание профкома. Речь идет о распределении материальных благ,

и контроль со стороны профсоюза вполне уместен.

Вопрос третий: в какой форме должно произойти одобрение трудовым коллективом предложений по премированию? Видимо, в форме решения расширенного заседания профкома, принимаемого открытым голосованием приглашенных (не только членов профкома), причем не простым, а квалифицированным большинством голосов.

Вопрос четвертый: как гарантировано юридически одобрение? Может, установить порядок, по которому профком правомочен приостанавливать действия администрации, если они содержат нарушение принятых предложений по премированию?

Итак, по каждой статье Закона, по каждому полномочию надо дать ответы на все четыре вопроса. Кто мог бы подготовить ответы на подобные вопросы в виде рекомендаций? Почему именно рекомендаций, понятно: по многим вопросам потребуются многовариантные ответы, рассчитанные на разнообразие конкретных коллективов. Целесообразно, вероятно, создать при Научном центре ВЦСПС совет из представителей науки (институтов права, советского законодательства, труда и т. д.) и практики (профкомов, других общественных органов, администрации). Рекомендации совета принимались бы на демократических началах: после «обкатки» общественным мнением и голосования членов совета.

Совет, опираясь на богатый опыт участия трудящихся в управлении, мог бы высказаться и по необходимым поправкам к уставам, положениям, прочим нормативным актам, ориентированным на реализацию полномочий трудового коллектива. Надо заметить: пока механизм реализации активно не разрабатывался, казалось, что необходимости внесения изменений в законодательство нет никакой. Сегодня очевидно, что подобные изменения просто обязательны. Рекомендации совета могли бы стать существенным дополнением к Закону СССР о трудовых коллективах.

Теперь — об экономической стороне дела. Какие широкие полномочия ни декларировались и ни гарантировались бы, коллектив не станет осуществлять их, не будь у него экономической и социальной заинтересованности в них. Я имею в виду прежде всего действующий хозяйственный механизм и меры по его совершенствованию. Нужны формы и методы хозяйствования, материально заинтересовывающие каждого работника в высоких конечных результатах, которые вовлекли бы всех участников производства в выработку, принятие и выполнение управленческих решений. Иначе говоря, организаци-

онно-правовой механизм реализации полномочий должен быть подкреплен или даже базироваться на экономическом механизме.

По указанию партии предприятия должны быть переведены на подлинный хозяйственный расчет, самоокупаемость и самофинансирование. Уровень доходов должен быть поставлен в прямую зависимость от эффективности работы. Появляются, казалось бы, все основания считать, что механизм реализации полномочий трудовых коллективов заработает в полную силу. Увы, предположение пока не оправдывается, о чем свидетельствуют итоги опроса, проведенного Научным центром ВЦСПС на 20 предприятиях, проработавших по полтора года на условиях широкомасштабного эксперимента.

Более четверти (27,5%) обследованных (всего около 4 тыс. человек) рабочих не участвовали в реализации ни одного важного полномочия, предусмотренного Законом. В разработке и обсуждении планов экономического и социального развития приняли участие 10,8% рабочих и 22,4% ИТР и служащих. Казалось бы, распределение средств экономического стимулирования никого не может оставить равнодушным. Но участвовали в нем лишь 6,4% рабочих и 5,4% ИТР и служащих. Не лучшая картина и по другим полномочиям.

Остановлюсь в связи с этим на трех вопросах.

Во-первых, исторически сложилось, что совершенствование хозяйственного механизма идет «сверху». Такой заход вполне возможен, но стоило бы чаще обращаться к мнению тех, кого касаются изменения. Первые руководители предприятий еще как-то привлекаются к принятию крупных экономических решений, трудовые коллективы же остаются в стороне. По данным уже упомянутого обследования, 33% рабочих фактически ушли от оценки широкомасштабного эксперимента, сказав, что за полтора года о нем рано судить, 26,8% высказались за необходимость дальнейшего углубления принципов, а 37,8% — за большую настойчивость в его проведении. Иной эффект был бы, будь рабочие привлечены к обсуждению и оценке условий эксперимента на два года раньше. Неудивительно, что не было отмечено сколько-нибудь серьезного улучшения отношения к труду.

Во-вторых, при выработке хозяйственного механизма надо четко очерчивать те экономические сферы, где коллектив будет осуществлять свои полномочия, предусматривать комплекс экономических мероприятий под это. В противном случае полномочия остаются призрачными. Так, ст. 14 Закона закрепляет за трудовыми коллективами участие в разработке и одобрение

сметы расходования фонда развития производства. На XXVII съезде партии указывалось, что средства в этот фонд должны зарабатываться. Раз коллектив фонд зарабатывает, то должен и распоряжаться им. Как же выглядит положение? В первом квартале 1986 г. сметы расходования фонда развития производства были утверждены далеко не на всех предприятиях. По таким сметам по-прежнему финансировались централизованные капиталовложения, а мероприятия по техническому совершенствованию не проводились.

В ст. 8, 9, 10 Закон предоставляет трудовым коллективам полномочия устанавливать льготы и преимущества за счет фонда материального поощрения, выдвигать работников для такого поощрения. Формы льгот и преимуществ, их размеры, условия и порядок выплаты (предоставления) — также прерогатива трудового коллектива, что должно было бы отразиться в соответствующем разделе хозяйственного механизма. Пока не отразилось. В положениях о формировании фонда материального поощрения встречаются старые формулировки.

На XXVII съезде КПСС говорилось о необходимости расширения круга вопросов, по которым общественные, в том числе профсоюзные, органы могли бы приостанавливать решения органов государственного управления. В этот круг целесообразно было бы включить все то, что тормозит реализацию полномочий трудовых коллективов.

В-третьих, практика показала необходимость совершенствования хозяйственного механизма на макро- и микроуровне так, чтобы затронуть интересы каждого работника. Недостатки многих крупномасштабных мероприятий по улучшению планирования и экономического стимулирования во многом объяснялись тем, что они охватывали не все звенья производственного процесса. Бригадная форма организации и стимулирования труда затронула лишь самые низовые звенья управления производством. Все остальные продолжают работать по-старому. Съезд партии указал, что полезно распространение таких форм на участки, цехи, службы, на предприятия в целом. Потребуются новые методы оценки работы структурных подразделений, распределения заработка в них и между ними в соответствии с трудовым вкладом. Нужно, чтобы каждый участник производства был заинтересован не только в результатах своей группы, но и в конечных результатах всего предприятия.

Предприятия, где такой подход реализован, пока насчитываются только несколькими десятками. Но в них уже проглядывают черты нового в разви-

3 ЭиОПП № 2, 1987 г.

тии демократических принципов управления производством. Расширяются права предприятий и их структурных подразделений в использовании заработанных коллективом средств. Возрастает социальная активность трудовых коллективов, возникает новый круг экономических и социальных вопросов, по которым трудовые коллективы и администрация берут взаимные обязательства. Эти вопросы могут существенно обогатить содержание коллективных договоров. Изменяются роль и место бригады в системе углубляющегося самоуправления. Разумно было бы рассмотреть этот аспект на Межведомственном совете по развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда.

После съезда партии интенсивно разрабатывается управленческий аспект реализации полномочий коллективов. Речь идет о создании органа демократического самоуправления — совета трудового коллектива. Каким ему быть? Очевидно, совет не должен подменять общее собрание как наиболее полномочный орган коллектива, за которым сохраняется рассмотрение и принятие решений по наиболее важным и принципиальным вопросам, о которых в этой статье уже говорилось. Для разделения компетенции совета и собрания можно предложить такой критерий: все, касающееся предприятия в целом, стратегии его развития — дело собрания, а вот относящееся к частным вопросам, отдельным подразделениям, группам работников, текущему планированию и деятельности — дело совета. Разумеется, наряду с самостоятельными решениями советы трудовых коллективов должны будут в предварительном порядке рассматривать материалы, вносимые на общее собрание, контролировать их выполнение, информировать об этом трудовые коллективы и т. д.

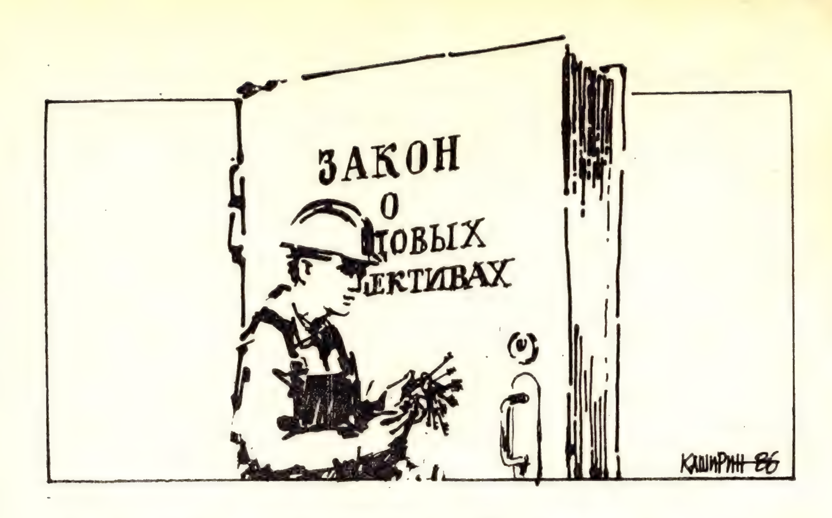
Совету, как и собранию, нужно в своей компетенции принимать окончательные управленческие решения, иначе он окажется на положении ПДПС. Высказывается порой опасение, не будут ли ограничены права профсоюзов. Опасение, надо сказать, излишнее. Из более чем ста полномочий многие, если можно так выразиться, бесхозные, за них профсоюзам и браться. Другое дело, что должна возрасти ответственность профкомов за подготовку вопросов для рассмотрения собранием и советом, возрасти их активность в проведении присущих профсоюзам функций в органах самоуправления.

В заключение хочу остановиться на ключевой предпосылке реализации полномочий трудовых коллективов — информированности работников. Вопрос стоит так: нет информиро-

ванности — нет возможности реально воздействовать на жизнедеятельность коллектива, управлять предприятием. Пока информированность находится на невысоком уровне. Сошлюсь еще раз на данные упоминавшегося уже исследования. Через полтора года работы в условиях эксперимента почти половина опрошенных рабочих заявила, что слышали о нем, но в чем смысл — плохо понимают. Даже о том, как формируется фонд материального поощрения, хорошо знает только каждый пятый, две пятых знают приблизительно, а 17,8% не знают вообще, так как считают, что эксперимент не имеет к ним никакого отношения. Невысокая информированность проистекает из случайности знаний работников. Главные источники информации — газеты, радио, выступления руководителей предприятий, рассказы товарищей. Через курсы политпросвещения и экономическую учебу, которые можно отнести к надежным каналам знаний, информацию получил лишь каждый седьмой опрошенный.

Необходимо ввести на предприятиях систему информационного обеспечения реализации полномочий трудовых коллективов. Нужен также экономический всеобуч, о котором шла речь на десятом Пленуме ВЦСПС. У профсоюзов широчайшие возможности для выполнения этой задачи, разветвленная сеть подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива. Целесообразно создать также систему обучения рабочих и служащих по узловым вопросам жизнедеятельности трудовых коллективов, отражающим важнейшие государственные решения по совершенствованию хозяйственного механизма. Можно было бы на базе Научного центра ВЦСПС и павильона ВЦСПС на ВДНХ СССР организовать специальные занятия профактива аппарата советов профсоюзов, которые понесли бы эти знания дальше. На предприятиях для этой цели можно преобразовать школы коммунистического труда. Надо сказать, эти предложения находят поддержку в советах профсоюзов.

Трудовые коллективы участвуют в принятии решений не только по внутрипроизводственным, но и государственным вопросам. Но это — другая важнейшая область реализации их полномочий, которая требует специального рассмотрения.



ОКАЗАНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ТРУДЯЩИМСЯ

Л. М. КОННОВ,
референт Юридического отдела ВЦСПС

Профсоюзы организуют и оказывают бесплатную правовую помощь трудящимся по защите трудовых, жилищных и иных прав. Только в юридических консультациях советов профсоюзов содействие в решении правовых вопросов ежегодно получают свыше 2 млн. рабочих, колхозников, служащих и пенсионеров (из них более 500 тыс.— на личном приеме). Юридическую помощь трудящимся оказывают также и общественные юридические консультации, действующие при профкомах предприятий, строек, совхозов. Их насчитывается более 36 тыс.

Профсоюзные юридические консультации не ограничиваются разъяснением действующего законодательства. При необходимости они содействуют в устранении нарушений закона, в разрешении конфликтов, ведут пропаганду советского законодательства.

В 1985 г. по требованию профсоюзных органов освобождены от занимаемых должностей 315 руководителей различного ранга за нарушения законодательства о труде, обязательств по коллективному договору, допустивших бюрократизм и волокиту.

На Пермском опытно-механическом заводе по сигналам его работников были вскрыты серьезные нарушения трудового законодательства, плановой и производственной дисциплины. Только в течение одного полугодия в цехах ежемесячно отрабатывалось в выходные дни сверхурочно без согласия профкома более 1500 часов. Рабочим и служащим за эту переработку администрация систематически не доплачивала заработную плату. Не послужило уроком бывшему директору завода Яхнину и наложенное на него взыскание. Вместо того чтобы признать и исправить нарушения, директор стал сводить счеты с теми, кто вынес «сор из избы». Неизвестно, как долго продолжалась бы «деятельность» зарвавшегося руководителя, если бы президиум обкома профсоюза рабочих строительства и промышленности строительных материалов, решительно встав на защиту интересов работников завода, не положил ей конец. Несмотря на попытки вышестоящей организации заступиться за нарушителя закона, по требованию обкома профсоюза он был освобожден от занимаемой должности.

Конечно, наказать зло необходимо. Но важно добиться, чтобы каждый работник твердо усвоил и не сомневался в том, что закон обязателен для всех, а социальная справедливость не отвлеченный термин, а наша повседневная жизнь.

Однако в жизни некоторые профсоюзные комитеты, вместо того чтобы потребовать от администрации соблюдения трудового законодательства, занимают соглашательскую позицию, мирятся с нарушениями, а порой и сами их допускают. Причиной тому не только юридическая безграмотность, но и нежелание портить отношения с администрацией. Председатели профкома приходят и уходят, а директор остается — такая психология еще бытует среди профсоюзных работников.

Правда, трудовое законодательство в целях осуществления профкомами беспрепятственной деятельности предоставляет неосвобожденным от основной работы председателям и членам профкомов дополнительные гарантии: администрация не вправе ни перевести их на другую работу, ни привлечь к дисциплинарной ответственности, ни уволить без согласия профкома или вышестоящего профсоюзного органа. Эти гарантии распространяются на них только в период выборной работы, а дальше бывший председатель профкома становится рядовым работником, который уже не защищен от руководителя за проявленное им в свое время непослушание. Очевидно, закон недостаточно учел этот психологический фактор. В Болгарии,

например, гарантии, предоставляемые выборным работникам, распространяются на них в течение года после прекращения ими своих полномочий. Конечно, такое решение не панацея против беспринципности и нежелания честно исполнять свой долг некоторыми профсоюзными работниками, но этот опыт, безусловно, заслуживает внимания.

Закон предоставил советским профсоюзам большие права и возможности, которые они призваны реализовать в интересах трудящихся в различных областях социальной жизни, но прежде всего на производстве, в сфере труда. Представляя личные, коллективные и общие интересы трудящихся перед государственными и хозяйственными органами, профессиональные союзы обязаны отстаивать и защищать их. Прежде всего это относится к условиям труда и заработной платы, применению законодательства о труде. В ряде случаев государственные и хозяйственные органы вправе совершать действия лишь с согласия профсоюзов. Несоблюдение администрацией этого порядка влечет недействительность ее актов об установлении новых условий труда, о применении сверхурочных работ и работы в выходные дни, об увольнении рабочих и служащих по инициативе администрации и др.

В наши дни роль профсоюзов как гаранта соблюдения и защиты прав и интересов трудящихся возрастает. XXVII съезд КПСС признал необходимым расширить круг вопросов, которые государственные (хозяйственные) органы могут решать при участии или с предварительного согласия профсоюзов, вплоть до предоставления последним права приостанавливать в ряде случаев осуществление управленческих решений. Съезд указал и на серьезные недостатки профсоюзов в деле защиты прав и интересов трудящихся, нацелил их на более целеустремленную и настойчивую работу по реализации принципов социальной справедливости и социалистической законности в сфере труда.

В соответствии со ст. 96 Основ законодательства о труде профессиональные союзы осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Практически все звенья — от профсоюзного комитета до ВЦСПС — участвуют в этой работе. Особое место среди них занимают правовая и техническая инспекции труда, наделенные властно-принудительными полномочиями.

В системе профсоюзов насчитывается свыше 7 тыс. правовых и технических инспекторов труда, опирающихся в своей работе на многотысячную армию внештатных инспекторов труда и профсоюзный актив. Ежегодно

они проверяют соблюдение трудового законодательства и правил по охране труда на сотнях тысяч предприятий. Вместе с тем единственным специализированным органом профсоюзов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства является правовая инспекция труда, деятельность которой началась с 1977 г. на основе Положения о ней, утвержденного Президиумом ВЦСПС 22 ноября 1976 г. Это положение действует в новой редакции от 23 августа 1985 г.

Только в 1985 г. правовыми инспекторами проверено состояние законности в трудовых отношениях более чем на 76 тыс. предприятий. По результатам проверок ими выдано свыше 19 тыс. обязательных для администрации предписаний, содержащих более 140 тыс. требований об устранении нарушений. В результате восстановлены трудовые права многих тысяч рабочих и служащих.

Правовые инспекции, укомплектованные высококвалифицированными юристами, могут оперативно устранять нарушения закона, а также привлекать к ответственности виновных должностных лиц. В 1985 г. по настоянию инспекторов привлечено к дисциплинарной ответственности около 6 тыс. должностных лиц, оштрафовано более 3 тыс. руководителей, восстановлено на работе свыше 3 тыс. незаконно уволенных рабочих и служащих.

С недавнего времени в обязанности правовой инспекции входит и проверка соблюдения жилищного законодательства. В 1985 г. она была организована на 14 тыс. предприятий различных отраслей народного хозяйства. В итоге были выявлены грубейшие нарушения при постановке граждан на учет и при распределении жилья, особенно на предприятиях строительства, сельского хозяйства, железнодорожного транспорта и т. д., за что к ответственности привлечено 418 хозяйственных и профсоюзных руководителей, 62 из них освобождены от занимаемой должности.

Приведенные цифры говорят о масштабах работы, проделанной правовыми инспекциями. Однако обольщаться этим нельзя. Число нарушений трудового законодательства сокращается крайне медленно. Одна из причин — недостаточно эффективная работа всех правоохранительных органов, в том числе инспекций.

В последние годы только судами ежегодно удовлетворяется около половины всех исков о восстановлении на работе, заработной плате и других нарушениях трудовых прав, т. е. это те случаи, когда профсоюзы обязаны были защитить нарушенные права работников.

По данным судебной статистики, в 1985 г. судами взыска-

но в пользу лиц, восстановленных на работе, 2,3 млн. руб. заработной платы за время их вынужденного прогула, тогда как с виновных должностных лиц — всего около 400 тыс. руб., т. е. 17%. Эти данные показывают, что профсоюзы еще не всегда обеспечивают надежную защиту трудящихся от произвола отдельных должностных лиц. Порой они только констатируют факты нарушений, но не привлекают к ответственности виновных. Некоторые причины нарушений повторяются из года в год. Необходимо повысить эффективность работы правовой инспекции, настойчиво добиваться, чтобы в каждом случае нарушение не оставалось вне поля их внимания, ни одно виновное должностное лицо не избежало справедливой ответственности.

Нужны новые формы и методы работы. Их поиск уже ведется. Для повышения оперативности ряд правовых инспекций работает в тесном контакте с судебными органами и органами прокуратуры. Так, в Чувашской АССР по договоренности облсовпрофа с органами юстиции в правовую инспекцию направляются все материалы о



РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Одна из форм обеспечения законности в трудовых отношениях рабочих и служащих — участие профсоюзов в рассмотрении возникающих на предприятиях трудовых споров. На каждом предприятии имеется комиссия по трудовым спорам. Она образуется из равного числа постоянных представителей профсоюзного комитета и администрации. Любой работник вправе обратиться в этот орган, если считает, что его трудовые права нарушены. Комиссия обязана рассмотреть его заявление и принять соответствующее решение.

Следующей инстанцией в разрешении трудовых споров является профсоюзный комитет. Ему предоставлено право разрешать по существу спор, который не был разрешен в комиссии по тру-

явно незаконных увольнениях рабочих и служащих, минуя рассмотрение вопроса в суде. За 3—5 дней правовые инспектора восстанавливают незаконно уволенных на прежней работе, добиваются возмещения ущерба, причиненного предприятию, с виновных лиц.

По инициативе ВЦСПС совместно с Прокуратурой СССР в 1986 г. подготовлено и разослано письмо, обязывающее органы прокуратуры предъявить иски о выселении лиц, незаконно получивших жилье; предписано о выявленных нарушениях сообщать на те предприятия, где они допускаются.

Советские профсоюзы располагают различными только им присущими формами и средствами ведения защиты интересов трудящихся. Им предоставлено право не только контролировать соблюдение трудового законодательства, но и непосредственно участвовать в правотворческой работе. Профессиональные союзы в лице ВЦСПС и республиканских советов профсоюзов активно участвуют в подготовке и принятии законодательных и иных

довым спорам, а также осуществлять надзор за законностью принимаемых в комиссии решений. Заслушав заинтересованного работника и представителей администрации, рассмотрев представленные ими доказательства, профсоюзный комитет открытым голосованием принимает постановление по трудовому спору.

На практике в большинстве случаев решения комиссий и постановления профсоюзных комитетов по трудовым спорам исполняются администрацией добровольно. Если же этого по какой-либо причине не произошло, вступает в действие система принудительного исполнения. В этом случае профсоюзный комитет использует предоставленное ему право выдачи специального удостоверения, которое приводится в исполнение судебным исполнителем. Иными словами, за решением профсоюзного комитета стоит не только авторитет профсоюза, но и сила государственного принуждения.

Если же работник не согласен с постановлением профсоюзного комитета, он вправе обратиться с исковым заявлением в народный суд. Может обратиться в суд и администрация, если она считает, что постановление профкома противоречит действующему законодательству. Суд, таким образом, является третьей, последней инстанцией, уполномоченной разрешать споры трудящихся с администрацией.

Подавляющее большинство возникающих разногласий разрешается в трудовых коллективах. В 1985 г., например, в судебных органах было рассмотрено менее 4% трудовых споров.

Подготовил заведующий сектором
юридического отдела ВЦСПС В. И. ЖЕЛУДКОВ

нормативных актов о труде. Конституция СССР предоставила им право законодательной инициативы.

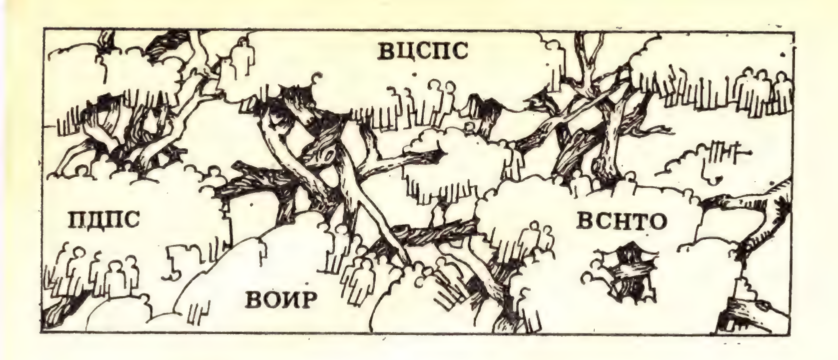
Практически ни один закон или иной правовой акт, затрагивающий трудовые права и интересы рабочих и служащих, не принимается без участия профсоюзов. При непосредственном их участии разработан Закон СССР о трудовых коллективах (1983 г.). В ВЦСПС совместно с государственными органами подготовлен ряд нормативных актов, направленных на дальнейший подъем благосостояния, улучшение условий труда и быта. К ним следует отнести новые Правила возмещения ущерба рабочим и служащим в связи с трудовым увечьем (1984 г.) и инструкцию о порядке их применения (1985 г.). В сравнении с ранее действовавшим законодательством Правила существенно улучшили материальное положение пострадавших на производстве. Их право на возмещение ущерба стало теперь более гарантированным. С участием ВЦСПС подготовлен ряд других правовых актов, расширивших трудовые права женщин, имеющих малолетних детей.

В общей работе по перестройке стиля и методов работы профсоюзов активное участие принимает и их правовая служба. Усиливаются меры по надзору и контролю за соблюдением законности в сфере труда, повышается уровень профилактической работы по предупреждению нарушений прав трудящихся.

НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ

А. А. НЕМОНТОВ,
генеральный директор Владимирского производственного объединения «Техника», депутат Верховного Совета СССР,
Е. С. ЕВЛИКОВ,
доктор исторических наук,
профессор, зав. кафедрой научного коммунизма государственного педагогического института им. П. И. Лебедева-Полянского,
Владимир

Сегодня нет, пожалуй, руководителя, который отрицал бы необходимость управленческой деятельности трудящихся. Однако официальное признание не всегда означает готовность на деле содействовать управленческой деятельности рабочих. Результаты социологических исследований, проведенные на различных предприятиях страны, в том числе г. Владимира и области, показывают, что от 17 до 24% руководите-



лей предпочитают исполнительскую активность рабочих.

Каковы причины, сдерживающие более эффективное функционирование и развитие управленческой деятельности трудящихся?

Начнем с того, что в масштабах страны нет пока единого центра (органа), который осуществлял бы координацию всей управленческой деятельности трудящихся, анализировал актуальные проблемы в работе органов общественного управления, обобщал и распространял опыт их деятельности, готовил рекомендации, выявлял общие тенденции развития этого сложного и порой противоречивого явления. Другими словами, необходимо привести организационную структуру звеньев общественного управления в соответствие с изменившимися социально-экономическими и политическими задачами страны, стилем хозяйственного управления.

Вот какой разнобой наблюдается сегодня. Органы ПДПС находятся в непосредственном ведении ВЦСПС и профсоюзных организаций на местах, общественные бюро экономического анализа, технического нормирования, технической информации и некоторые другие — в ведении ВСНТО СССР и его органов на местах, Советы новаторов, общественные патентные бюро, общественные конструкторские бюро и т. п.— в ведении ВОИР СССР и его органов на местах, общественные отделы кадров курируются соответствующими службами заводоуправления. Если к тому же учесть, что на современном промышленном предприятии функционируют десятки тех или иных органов общественного управления, то станет очевидной необходимость координации их практической работы. Отсутствие согласованности в их деятельности приводит к параллелизму, дублированию, распылению творческих сил и возможностей участников, которых целая армия.

Принципиально улучшить работу органов общественного управления, повысить их эффективность, уровень теоретического осмысления процесса и перспектив его развития, поднять престижность этой деятельности могло бы образование Всесоюзного совета общественных органов управления СССР, а на местах (в республиках, краях, областях, городах, районах, объединениях, предприятиях и цехах)— советов общественных органов управления соответствующего региона, коллектива[1].

В масштабе страны такой орган может быть образован на базе существующих организаций ВОИР и ВСНТО СССР. В новых нужды нет. Сказанное вовсе не означает, что это единственный путь. Напротив, могут быть и другие варианты. Важно другое: признать необходимым совершенствование существующей структуры органов общественного управления — важнейшей подсистемы управления общественным производством. Это позволит собрать под одну «крышу» управленческую деятельность трудящихся, объединить усилия в решении важнейших производственных социально-политических нравственных проблем.

Естественно, логически потребуется разработка единого общесоюзного положения по общественным органам управления СССР. Пока такое положение на общегосударственном уровне разработано только для ПДПС. Все остальные органы общественного управления пользуются положениями, рекомендованными либо ВЦСПС, либо разработанными непосредственно в трудовых коллективах. Они не имеют юридической силы, очень пестры по содержанию, форме изложения. Не оговорен в ряде случаев их юридический статус и т. д.

Повышению эффективности участия трудящихся в управлении производством будет содействовать и более органичное соединение механизма органов государственного и общественного управления производством. Сегодня помощь и руководство со стороны отделов и служб предприятия (объединения) носит по существу характер личного пожелания. Такое руководство следует сделать нормативным. Для этого следует Положения об отделах и службах заводоуправления дополнить соответствующими пунктами, обязывающими их руководителей оказывать необходимую помощь и осуществлять общее руководство работой тех или иных общественных органов управления, определяя прежде всего

---

[1] Группой социологических исследований Владимирского пединститута в качестве эксперимента на ряде предприятий области, в частности во Владимирском производственном объединении «Техника», создан совет общественных органов управления объединения, на который и возлагается задача по координации усилий творческих объединений, обобщение опыта их работы по управлению производством.

наиболее перспективные направления в их работе [2].

Напрашивается издание специального журнала «Общественные органы управления в СССР». В настоящее время публикации как теоретических, так и практических материалов на эту тему эпизодические. К тому же, разбросанные по самым различным журналам, они не дают, да и не могут дать целостной картины общего состояния участия трудящихся в управлении производством [3].

Даже такой журнал, как «Реферативный сборник-67. Организация управления» не выделяет специального раздела «Участие трудящихся в управлении производством» либо «Общественные органы управления». Нет такого раздела и в международном журнале «Проблемы теории и практики управления».

Объективности ради отметим, что в течение ряда лет «Социалистическое соревнование» публикует изредка статьи по рассматриваемой проблеме. Однако объем и периодичность издания, а главное, его назначение не позволяют редакции постоянно обобщать и распространять опыт управленческой деятельности трудящихся.

Управление, пусть и самодеятельное, также требует квалифицированного, компетентного, целенаправленного, систематического руководства. Отсюда целесообразно образовать, например в отделах НОТиУ, сектор участия трудящихся в управлении производством (аналогично тому, как это сделано в сфере соревнования), который официально взял бы на себя постоянное руководство всей системой управленческой деятельности трудящихся.

Управленческой деятельности надо учить. Нужны специальные школы, учебные программы, учебные пособия, методические разработки и т. д. Иначе призывы и пожелания о вовлечении трудящихся в управление производством и тем более повышении эффективности и качества этой работы останутся, да и не так уж и редко остаются, только пожеланиями.

Сегодня в сфере общественного производства действует в общей сложности до 1 млн. общественных органов управления, в работе которых участвует бо-

---

[2] Такой опыт уже имеется на ряде предприятий страны, и в частности на саранском заводе «Электровыпрямитель». См.: Научная организация управления заводом. Сборник положений о функциональных отделах предприятия, отражающих требования положений о правах ФЗМК, ПДПС, комиссий профсоюзного комитета, Уставов НТО СССР, ВОИР и положений о творческих объединениях трудящихся, участвующих в управлении производством. Саранск, 1975.

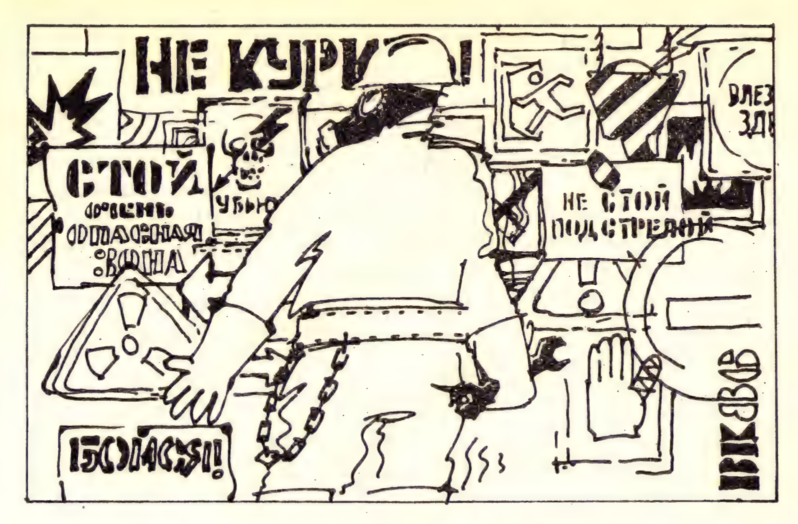
[3] Официальные статистические сборники типа «Народное хозяйство СССР», «Мы и планета» и т. п. не имеют постоянного раздела «Участие трудящихся СССР в управлении производством» как по стране в целом, так и по республикам, регионам, отраслям производства. Появляющийся в различного рода справочных изданиях цифровой материал носит формальный характер и не может служить основой для глубокого и систематического анализа тех или иных процессов управленческой деятельности трудящихся.

лее 10 млн. тружеников сферы производства. Только от участников ПДПС, число которых составляет около 6 млн. человек, поступает свыше 1,5 млн. предложений по совершенствованию производства, улучшению условий труда, экономический эффект от реализации которых — до 700 млн. руб. Добавим, что участие трудящихся в управлении производством — это важнейший социально-политический, нравственный фактор поступательного движения к коммунистическому общественному самоуправлению.

Повышение эффективности управленческой, как и любой другой, деятельности трудящихся в немалой степени зависит от системы материального и морального стимулирования. Парадоксально, но факт: распространяясь на передовиков и новаторов производства, участников социалистического соревнования, материальные и моральные стимулы фактически не касаются тех, кто в общественных органах управления своим добросовестным трудом вносит неоценимый вклад в общее дело не только подъема экономики, но и показывает образцы коммунистического отношения к труду, демонстрирует активную жизненную позицию.

Настало время распространить социалистическое соревнование и на органы общественного управления. Это может быть, например, соревнование за звание «Лучшее постоянно действующее производственное совещание», «Лучшее общественное бюро технического нормирования», «Лучший совет новаторов» — это все внутри предприятия, объединения, а между предприятиями и объединениями — «Лучшее общезаводское постоянно действующее производственное совещание», «Лучшее общественное бюро технического нормирования» и т. п. Речь идет не о смотрах или конкурсах, эпизодически проводимых на предприятиях, а о систематически организуемом соревновании между органами общественного управления предприятием по основным параметрам, отражающим специфику их работы.

Мы выступали с этими предложениями неоднократно и зачастую встречали непонимание. Сегодня, когда на XXVII съезде партии шла речь об образовании советов трудовых коллективов, а ВЦСПС выступил за более тесную координацию деятельности государственных и общественных органов управления, мы надеемся, что эти предложения найдут положительный отклик.



ДЕЛО ПЕРВОСТЕПЕННОЙ ВАЖНОСТИ



А. П. СЕМЕНОВ,
заведующий отделом охраны труда ВЦСПС, главный технический инспектор труда ВЦСПС

За годы 11-й пятилетки осуществлены значительные меры по созданию здоровых и безопасных условий труда. Ежегодно растут ассигнования на эти цели. Они возросли в 1985 г. по сравнению с 1980 г. с 2 млрд. 400 тыс. руб. до 2 млрд. 800 тыс. руб., или на 17%. Государственные ассигнования на спецодежду, спецобувь, средства индивидуальной защиты на этот же период выросли с 2 млрд. до 2,9 млрд. руб., или на 45%.

За последнее время в стране создана система стандартов безопасности труда как основа создания безопасной техники. Это позволило более эффективно влиять на технику и технологию на стадии проектирования, конструкторских разработок, выпуска опытных партий и опытных образцов.

Вся комплексная и многоцелевая работа, проводимая хозяйственными и профсоюзными органами, способствовала сокращению производственного

травматизма в народном хозяйстве. По сравнению с 1980 г. его уровень снизился в 1985 г. на 20,3%; профессиональная заболеваемость — на 19,5%. Улучшены условия труда 15 млн. работающим.

Ежегодно в стране более 70% предприятий, организаций и учреждений работают без несчастных случаев. Такие предприятия есть в различных отраслях народного хозяйства, в том числе и в угольной, химической, лесодобывающей и т. п., которые относятся к наиболее опасным по травматизму.

К сожалению, надо признать, что состояние охраны труда на многих предприятиях и в различных отраслях народного хозяйства нельзя признать удовлетворительным. Имеют место и несчастные случаи, и аварии, при этом страдают люди, а государству наносится значительный материальный ущерб.

В мае 1985 г. в Москве состоялось Всесоюзное совещание по охране труда. Совещание выработало рекомендации, и первым пунктом этих рекомендаций записано, что главным направлением по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости является повсеместное внедрение комплексной системы управления охраной труда.

В чем заключаются основные положения системы управления охраной труда? Такая система предполагает четкое определение функций и обязанностей по соблюдению условий и охране труда каждым работником от бригадира и мастера до руководителя предприятия. В масштабе министерства эта система предусматривает определение функций и обязанностей, а также ответственности за состояние охраны труда всех функциональных управлений и руководителей отрасли. Это во-первых. Во-вторых, предусматривается систематический анализ состояния условий труда, степени безопасности оборудования и технологических процессов и на этой основе планирование мероприятий, как текущих, так и перспективных. В-третьих, система предусматривает моральное и материальное поощрение трудовых коллективов за достижение высоких показателей состояния охраны труда или, наоборот, депремирование руководящих и инженерно-технических работников, допустивших их ухудшение. В этих целях устанавливаются и специальные показатели.

Введение системы управления охраной труда в саратовском производственном объединении «Нитрон», северодонецком производственном объединении «Азот», на Московском автомобильном заводе им. И. А. Лихачева, в колхозах «Первомайский» Костромской области, им. Мичурина Одесской области

и других убедительно показывают ее эффективность.

Управление охраной труда уже перешагнуло за ворота предприятий и начинает охватывать целые отрасли. Например, Минавтопромом СССР разработана и начинает вводиться отраслевая система управления охраной труда, обеспечивающая единый для всех производственных объединений, предприятий и организаций комплексный подход к обеспечению безопасности, сохранению здоровья и созданию оптимальных условий для эффективного и качественного труда.

Таким образом, система управления охраной труда предусматривает прежде всего переход от случайных мероприятий к планомерной и целенаправленной работе. Необходимо уже в 1986—1987 гг. определить в каждой отрасли и регионе базовые предприятия по введению системы управления охраной труда, провести обучение и проверку знаний в этой области руководящих и инженерно-технических работников. Следует ускорить разработку и введение отраслевых и региональных систем управления охраной труда по опыту Миннефтепрома СССР, Мингазпрома СССР, Минавтопрома СССР, Чувашской АССР и Львовской области. И, конечно, уже сейчас надо думать о создании автоматизированных систем управления охраной труда с их оснащением контрольно-измерительной и информационной аппаратурой. Они позволяют контролировать условия труда в автоматическом режиме с выдачей необходимых управленческих команд.

Все это невозможно без систематического повышения уровня знаний по вопросам охраны труда инженерно-технических работников и непосредственно рабочих. К сожалению, нередки факты, когда нарушение норм и правил охраны труда, аварии и случаи производственного травматизма происходят только из-за недостаточных знаний обслуживающего персонала.

Предполагалось уже в 1986 г. создать в каждом крае и области народные университеты охраны труда. Обучение в народном университете охраны труда проходит по двухгодичной программе без отрыва от производства. Его слушатели — председатели и члены комиссий охраны труда профсоюзных комитетов, внештатные и технические инспекторы труда профсоюзов, общественные инспекторы охраны труда, инженерно-технические работники служб и отделов предприятий и организаций. К сожалению, подобные университеты созданы не всюду.

В основе улучшения условий и охраны труда на производстве должен лежать научно-технический прогресс. Новые машины, техника, технология дол-

жны снижать трудоемкость, повышать производительность труда, улучшать санитарно-гигиеническую обстановку. К сожалению, это происходит не всегда. Есть еще многочисленные примеры, когда конструкторы, заботясь главным образом о таких параметрах машин или технологических процессов, как скорость, снижение веса, увеличение объема продукции, забывают о том, что на этих машинах будет работать человек, о том, то от условий, в каких он будет работать, во многом зависит и эффективность новой техники и технологии.

Под создание безопасной и надежной техники и технологии нужна четкая методологическая база. При активном участии профсоюзов в стране разработана система стандартов безопасности труда (ССБТ). В настоящее время действует более 390 государственных и свыше 600 отраслевых стандартов, в которых заложены основные требования безопасности, предъявляемые к машинам и оборудованию.

Введение стандартов ССБТ положительно отразилось на создаваемой технике. Только за годы 11-й пятилетки было создано свыше 17 тыс. образцов новых типов машин, оборудования, аппаратов, приборов, средств автоматизации, которые позволяют полностью исключить ручной труд и вероятность травмирования людей. Это машины и механизмы, различного назначения станки и оборудование, комбайны и тракторы, добычная техника для угольных и рудных месторождений, а также механизмы, обеспечивающие полную безопасность при заготовке и переработке леса и древесины.

Таким образом, основа есть, и основа неплохая. Теперь задача в том, чтобы все создаваемое и запускаемое в массовое производство оборудование полностью соответствовало нормам охраны труда, эргономическим требованиям системы «человек — машина». В этих целях необходимо повысить роль и ответственность инженеров по охране труда в проектных и научно-исследовательских институтах, роль экспертных групп. Центр тяжести лежит на опытной проверке работы машин или технологий непосредственно на производстве. Именно здесь выявляются промахи, которые можно успеть исправить до того, как начнется серийный выпуск.

В настоящее время на предприятиях, в организациях и ведомствах насчитывается более 100 тыс. инженеров по охране труда и технике безопасности. К сожалению, в деятельности этой большой армии еще немало серьезных недостатков.

Прежде всего укомплектованность служб охраны труда специалистами с высшим обра-

зованием не превышает 50%. Практически повсеместно инженеры по охране труда и технике безопасности загружаются несвойственной работой. Уровень заработной платы у них меньше, чем у оперативных работников производства. Инженеры по охране труда и технике безопасности относятся к АУП и первыми попадают под сокращение. Некоторые министерства и ведомства не выполняют постановление ВЦСПС и Госкомтруда СССР об организации самостоятельного отдела охраны труда, подчиненного непосредственно министру или одному из его заместителей. Отделы до сих пор входят в состав различных управлений.

Очевидно, необходимы меры по укреплению служб охраны труда в аппарате министерств, ведомств, на предприятиях и в организациях высококвалифицированными опытными специалистами. Необходимо всячески поддерживать эти службы, оказывать помощь и, естественно, повысить с них спрос за то, чтобы на каждом рабочем месте были созданы условия, исключающие производственный травматизм и профессиональные заболевания.

Как и всякая большая проблема, улучшение условий охраны труда не может обойтись без широкого привлечения научно-исследовательских организаций. Говоря о задачах и направлениях развития науки в рассматриваемой области, следует четко представлять себе основные тенденции научно-технического прогресса, перспективы развития отраслей народного хозяйства. Какие же из этих тенденций интересуют нас с позиций безопасности труда?

Опережающими темпами будут развиваться отрасли, обеспечивающие ускорение научно-технического прогресса во всем общественном производстве, увеличится доля машиностроения, электроэнергетики, химической и нефтяной промышленности. В машиностроении возрастут темпы автоматизации производства. Автоматизация, однако, не всегда и не во всем улучшает труд работающих. Взамен тяжелого физического труда нередко появляется не менее сложный труд по управлению механизмами. Растут нервные нагрузки из-за высокой ответственности за правильность принимаемых решений, из-за большого объема перерабатываемой информации, жестокого навязанного ритма производства. Конструкторам, физиологам, психологам труда следует серьезно позаботиться о соответствии техники и технологии будущего физиологическим возможностям человеческого организма.

Все более широкое применение получают агрегаты большой единичной мощности, увеличится производство промыш-

ленных роботов, новых видов подъемно-транспортного и погрузочно-разгрузочного, складского оборудования. В связи с этим вероятно усиление воздействия таких физических факторов, как вибрация, шум, загазованность, запыленность воздуха.

Дальнейшая электрификация страны ставит новые задачи, обусловленные созданием установок сверхвысокого напряжения. Остаются проблемы, связанные с применением атомных реакторов большой мощности. Перед охраной труда стоит комплекс вопросов по обеспечению радиационной безопасности, электробезопасности, гигиене и физиологии труда, эффективным формам защиты от электромагнитных полей сверхвысокого напряжения, а также защиты окружающей среды.

Дальнейшее развитие получат и такие технологии, как электронно-лучевая, лазерная, плазменно-механическая, напыления. Обеспечение безопасности при использовании таких процессов потребует комплексного исследования в области гигиены труда, начиная с нормирования производственных факторов, поскольку работающие будут находиться в условиях, еще недостаточно изученных.

Новые проблемы возникают перед охраной труда в связи с созданием полностью автоматизированных и роботизированных производств без участия человека. Поскольку работающих в таких цехах не будет, ставится вопрос о нецелесообразности затрат на вентиляцию, технику безопасности, освещение и т. п. Для кратковременного надзора за работой механизма предполагается использовать индивидуальные средства защиты. Вопрос достаточно сложный. С одной стороны, значительная экономия средств, с другой — необходимость довольно частого присутствия людей. Если в хорошо отработанных автоматических процессах при выполнении однотипных операций почти 20% рабочего времени используется на наладку и ремонт, то при многооперационных процессах занятость на этих работах значительно возрастет. Есть над чем подумать.

Важнейшее направление сотрудничества ученых с инженерами, технологами, проектировщиками — создание предприятия будущего, на котором должны быть обеспечены не только качественно новые технологические процессы и рост производительности труда, не только безопасные, но и комфортные в полном смысле этого слова условия труда.



ЗАБОТУ О ЧЕЛОВЕКЕ — НА ПЛАНОВУЮ ОСНОВУ



А. В. КОРМИЛКИН,
консультант отдела заработной платы и экономической работы ВЦСПС

По роду своей деятельности мне часто приходится бывать на предприятиях, встречаться с хозяйственными и профсоюзными руководителями. По отношению к социальному развитию трудовых коллективов их можно довольно четко разделить на две категории: одни понимают его значение и реализуют, другие относятся к социальному планированию по меньшей мере безразлично.

В первой категории я бы выделил Владимира Федоровича Вереса, генерального директора объединения «Прикарпатлес», человека страстного, я бы сказал, истового в работе и очень чуткого, заботливого, когда дело касается конкретного работника, его нужд, запросов. «ЭКО» писал об этом объединении (1984, № 10). Оно славится производственными достижениями, но еще больше,

по-моему, социальной сферой. На всех его предприятиях я замечал отношение к социальным аспектам не менее заинтересованное и серьезное, чем к производственным, хозяйственным, техническим.

Спрашиваю Владимира Федоровича, как удалось добиться такого поворота. «Мы осознали,— ответил он,— что нельзя повышать спрос с людей за результаты производства, не усиливая одновременно заботу о них. Однако, чтобы забота эта проявлялась не от случая к случаю, а была постоянной, мы пришли к необходимости поставить ее на плановую основу, т. е. к планированию социального развития». Итак, выясняется насущная необходимость научно-методологического обоснования управления человеческим фактором производства — социального планирования. И исходит она от хозяйственного руководителя, подтверждающего слова делами.

К сожалению, встречаются еще до сих пор и такие руководители, которые за деревьями (техника, технология) не видят леса (людей). Там на предприятиях и текучесть кадров высока, и дисциплина слаба, да и в производственных делах особо хвастать нечем. Такие руководители, пусть и с другой стороны, также подтверждают логику В. Ф. Вереса, когда говорят: «Зачем социальное планирование, кому оно нужно?». Действительно, если человеческим фактором пренебрегают, средства управления им не нужны.

Многие хорошо помнят то время, когда управление социальной сферой на предприятии, в том числе планирование, существенно отставало. Вопросы, связанные с жильем, питанием, детскими дошкольными учреждениями, созданием благоприятных условий труда, ликвидацией тяжелых, неквалифицированных работ, повышением квалификации, оздоровлением трудящихся, организацией их досуга, воспитанием, оставались почти «беспризорными». На определенном этапе жизнь заставила повернуться лицом к этим вопросам.

Примечательно то, что инициатива исходила снизу. Первые планы социального развития были разработаны в Ленинграде, в объединении «Светлана», на заводе «Электроаппарат» и ряде других предприятий. За ними последовали львовяне, пермяки. Впрочем, имена первопроходцев хорошо известны. Пройдет еще немало времени, прежде чем социальные разделы станут официальной неотъемлемой частью планов экономического и социального развиитя. До тех пор социальное планирование будет проявлением инициативы трудовых коллективов десятков тысяч предприятий, организаций и

учреждений, шагнет далеко за пределы страны.

Слабый поначалу росток начинания поддержали в первую очередь профсоюзы. Они же участвовали в укреплении, расширении движения, в его научно-методическом обеспечении. Такая поддержка требуется и сегодня. Собственно, эта роль профсоюзов не случайна. Их задача заключается именно в решении социальных проблем, инструментом которого стало планирование социального развития.

Об этом инструменте написано достаточно большое число работ. Нет смысла повторять известное, полезнее проанализировать новые требования к социальному планированию, которые возникли в связи с новым курсом, определенным партией.

Возьмем вопрос о расширении демократических начал, развитии самоуправления. Есть Закон СССР о трудовых коллективах, есть решения, настоятельно требующие развертывания непосредственной демократии на производстве. Но давайте зайдем «на кухню» составления планов социального развития. Там мы увидим руководителей, специалистов, зато, как правило, сколько ни будем оглядываться, не заметим тех, кого планы касаются, кому их осуществлять. Объект планирования еще не стал его субъектом.

Есть исключения положительного свойства. В разработке плана социального развития коллектива Ленинградского оптико-механического объединения на 12-ю пятилетку участвовали несколько тысяч рабочих, инженерно-технических работников и служащих. Участие выразилось в подаче конкретных предложений, которые были учтены в плановом документе. В объединении усвоена азбучная истина: для того чтобы работник воспринимал план как свое кровное дело, он должен принять непосредственное участие в его формировании. Если следовать логике дальше, то должны быть зафиксированы и конкретные индивидуальные перспективы каждого. Пока индивидуальное социальное планирование отрабатывается методически и в первых зачатках применяется на небольшом числе предприятий.

Развитие самоуправления движется в сторону повышения прав все более мелких, низовых коллективов — цехов, участков, бригад. Планированию социального развития нужно поспевать за этим движением. Целесообразно определять перспективы развития всех этих коллективов в соответствии с планом. До сих пор чаще встречаются возражения в виде вопроса: «Откуда бригаде взять средства?» Во-первых, это средства коллектива предприятия, во-вторых, бригада на

хозрасчете сама обладает известной суммой ресурсов, которые можно расходовать более планомерно.

По-новому требуется подходить к традиционным разделам планов социального развития. Для начала возьму условия труда. Шаг вперед в этой сфере не подлежит сомнению. Только за 1981—1985 гг. на мероприятия, предусмотренные планами и коллективными договорами, израсходовано свыше 10 млрд. руб., улучшены условия труда более чем 20 млн. работающих. СССР справедливо относится к числу стран с низким уровнем производственного травматизма. Однако попрежнему более половины выделяемых средств уходит на компенсацию неблагоприятных последствий условий труда. Многих руководителей такой подход устраивает, им не нужно ломать голову над безвредной и безопасной техникой и технологией.

Нельзя упустить из виду и резкое изменение отношения людей к условиям труда. Все чаще вижу на предприятиях молодых людей, которых не устраивают условия, еще вчера считавшиеся приемлемыми. По данным исследований, 15 лет назад 70% опрошенных соглашались на любую дополнительную работу, если увеличивался заработок. Сегодня, если работа непривлекательна, ее принимают только 30%. Между тем в отраслях и на предприятиях, планируя технический прогресс, нередко еще ориентируются на полуавтоматическое оборудование и конвейерный труд, т. е. на те виды труда, которые не нравятся рабочим.

Читая планы социального развития, не устаешь поражаться цифре, отражающей, как туго решается одна из острейших социальных проблем — ликвидации тяжелого ручного, неквалифицированного труда. Как правило, число занятых таким трудом намечается сократить на 2—5 процентных пунктов. Такие темпы, которых хватит и на первую половину будущего столетия, явно свидетельствуют о том, что наличие подобного труда не воспринимается как проблема.

Вместе с тем, и об этом говорилось на XXVII съезде партии, планомерный подход к ликвидации тяжелого, неквалифицированного труда на основе паспортизации и рационализации рабочих мест дает ощутимые результаты. В Запорожской области, например, за годы 10-й и 11-й пятилеток удалось механизировать труд почти 100 тыс. рабочих, высвободить от тяжелого физического ручного труда 38 тыс. человек, в том числе 18 тыс. женщин. Пример решительного подхода дает ГПЗ-4 (г. Куйбышев). Здесь по плану 11-й пятилетки уже в 1983 г. практически устранен тяжелый физический

труд, ликвидировано 710 рабочих мест, не отвечающих современным требованиям, с ручных работ высвобождены 1100 рабочих, в том числе 440 женщин. В основном производстве завода ручным трудом занято 14% рабочих против примерно 30% по подшипниковой отрасли в целом. Заводчане поставили задачу превратить к 2000 г. производство в полностью автоматизированное. Такого рода перспективы желательно видеть во всех планах социального развития, они присущи стратегии ускорения.

Скептики не скупятся на иронические замечания по поводу подобных пожеланий. По их мнению, предприятие жестко зависит от поставщиков техники и технологий, потому и впредь будет по одежке протягивать ножки. Сколько протягивать — пока окончательно не протянет?.. Сегодня это мнение явно устарело. Технический прогресс рождается на предприятии, коллектив в силах воздействовать на него. Интересный факт рассказал мне председатель профкома Ленинградского судостроительного завода им. А. А. Жданова Е. Г. Гоголюхин. По плану намечалось реконструировать литейный цех (а значит, и серьезно улучшить условия труда). Проект работ выполнило солидное научное учреждение, и, казалось бы, нет основания для сомнений. Но, следуя раз и навсегда установленному порядку, перед тем как начать осуществлять его, администрация совместно с профкомом пошла по испытанному пути: передала проект на рассмотрение коллективу цеха. Обсуждение выявило серьезные недоработки по созданию благоприятных условий труда. Последовали ценные предложения, в итоге реконструкция проводится полнее и обдуманнее.

Вместе с тем необходимо помнить, что научно-технический прогресс, как правило, ведет к массовому высвобождению людей. Только за счет проведения запланированных мероприятий по сокращению применения ручного труда к концу пятилетки будет высвобождено около 5 млн. человек. Их надо трудоустраивать. А это значит, что меры научно-технического прогресса должны планироваться одновременно с мерами по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников. Не исключено в дальнейшем и сохранение заработной платы (или какой-то ее части) за высвобождаемым работником в течение определенного периода, необходимого для нового трудоустройства. Во всяком случае над этим надо думать.

Традиционный раздел планов социального развития — о движении кадров. В любом из них предусматривается создание возможностей для квалификационного, профессионального и

должностного продвижения. Точно так же в любом плане будет идти речь о стабилизации кадров. Но времена круто меняются. Уже сегодня под воздействием технического перевооружения ежегодно высвобождается около 0,7 млн. человек, в дальнейшем масштабы высвобождения возрастут, в чем поможет применение метода коллективного подряда, ленинградского эксперимента среди конструкторов и технологов и других аналогичных начинаний. Только по методу белорусских железнодорожников ожидается, что предприятия оставят сотни тысяч работающих.

В подобных условиях нужно планировать уже не стабилизацию, а, напротив, более широкую мобильность. Еще часты случаи, когда проводимая реконструкция производства не сопровождается продуманной переподготовкой и трудоустройством высвобождаемых. С предприятий увольняются сотни людей, о судьбе которых ни администрация, ни профком не имеют представления. Конечно, без работы никто не останется, но подобное отношение к кадрам далеко от хозяйского. Обратный пример — завод «Красный пролетарий», известный своими разработками по социальному планированию, а также высокой стабильностью кадрового состава. «Мы,— говорит председатель профкома С. М. Автомонов,— загодя готовились к техническому переоснащению производства. Постепенно готовили кадры. Поэтому вновь вводимое производство по выпуску робототехники почти полностью удалось укомплектовать за счет переобучения высвобождаемых работников. При этом более 90% рабочих перешли на более квалифицированную, интересную работу и, что немаловажно, с возросшим заработком».

Это пример обдуманного, с прицелом на перспективу, я бы сказал, современного подхода. К сожалению, пока подавляющее большинство планов социального развития нацеливает на увеличение численности. О стремлении к этому свидетельствует хотя бы необходимость вводить лимиты численности. А ведь перестройка хозяйственного механизма, ускорение научно-технического прогресса неизбежно приведут к массовому высвобождению людей. И надо загодя готовиться к этому.

Планы социального развития охватывают вопросы повышения уровня образования работающих. Какая смена акцентов должна произойти по этому разделу? Прежде всего своим ходом идет формальное образование, где предприятию не нужно прикладывать какие-либо дополнительные усилия сверх тех, которые прикладываются

сейчас. Зато в фокус внимания должно попасть льготное обучение работниц, имеющих детей в возрасте до 8 лет, с освобождением от работы и с сохранением заработной платы. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве» предоставило благоприятные возможности для решения этой проблемы, но они явно недоиспользуются. А ведь практика показывает, что женщина, отрываясь на какой-то период в связи с рождением ребенка от производства, отстает от мужчины в повышении образовательного и квалификационного уровня. На это и стоит обратить внимание социальному планированию. Быть может, за счет средств материального поощрения освобождать женщин на один день в месяц от работы...

Другой объект такого планирования — повышение образовательного уровня молодежи. По инициативе профсоюзов проводится Всесоюзный смотр условий труда подростков на предприятиях и в организациях, в том числе мер по повышению их профессионального уровня, обязательному вовлечению в учебу с целью получения каждым полного среднего образования. В планах социального развития особенно приветствовались бы всякого рода находки, способы решения данной проблемы. Интересен опыт использования поощрительных выплат из фондов предприятий. В Тираспольском производственном швейном объединении им. 40-летия ВЛКСМ, например, для стимулирования добросовестного отношения к учебе принято решение систематически премировать работников — учащихся вечерней школы, получающих только хорошие и отличные оценки. В этом же коллективе заслуживает внимания система обучения буквально всех (в различных формах). То есть поиск новых подходов к решению этой задачи не только возможен, но и необходим.

Новые требования предъявляются к разделу, охватывающему сферу жилья. До сих пор этому вопросу уделялось явно недостаточное внимание. Не случайно, например, из сметы средств, выделенных на развитие Нового Уренгоя, 75% израсходовано на производственные нужды и лишь 8% — на создание базы соцкультбыта. Аналогичное положение и на Старооскольском электрометаллургическом комбинате. Здесь за годы 11-й пятилетки освоено капиталовложений в непроизводственном строительстве в два с лишним раза меньше, чем в производственном. При этом профкомы указанных предприятий не забили тревогу, не потребовали от администрации,

вышестоящих органов изменения существующего положения. Ныне такой подход просто нетерпим. Задача предоставления к 2000 г. каждой семье отдельной квартиры требует активного поиска путей ее решения. И они находятся. Появились задания по строительству жилья хозяйственным способом, увеличиваются средства, отчисляемые для этой цели из фондов социально-культурных мероприятий, можно пользоваться кредитом, возникают другие дополнительные возможности. Прямой объект плана социального развития — молодежные жилищные комплексы. При составлении плана в первую очередь необходимо найти и обосновать решения, подобные принятым горьковскими автомобилестроителями. Нужен рывок в обеспеченности жильем, и здесь требуется рассмотреть все возможности, в том числе новое строительство, более рациональное использование наличного жилого фонда, кооперативную форму и т. п.

Широкий размах коллективного садоводства и огородничества тоже пробивает себе дорогу в планы социального развития. Советы профсоюзов приняли участие в разработке и утверждении в областях, краях и республиках схем размещения коллективных садов на 12-ю пятилетку. Но это только начало. Планированием нужно предусмотреть систему предоставления услуг членам садоводческих товариществ. В цене новые формы. Может быть, надо лучше использовать результаты более экономного расходования материальных ресурсов? Или распространять кооперативы трудящихся, занятые, например, коллективным кролиководством, и т. д.?

Немного воды утекло с тех пор, когда в планах предусматривалось улучшить обеспеченность работающих посадочными местами в столовых, организовать буфеты. Мыслилось тем самым решить проблему питания. Сегодня должно хватить смелости признать, что проблема питания далеко не только в посадочных местах и численности работников общепита. Наглядный урок дает всем рижский ВЭФ, где научно-технический прогресс уверенно вошел в столь трудномеханизируемую отрасль, причем ни в коем случае не за счет вкусовых качеств блюд. Многие приборы и устройства, разработанные специалистами объединения, не имеют аналогов в мировой практике. До минимума снижены затраты времени на получение обеда и расчет за него. По расчетам специалистов, только за счет налаженного питания производительность труда рабочих выросла на 8%. Замечание для оппонентов: никакого льготного обеспечения продуктами ВЭФ не получал, почти в 2 раза меньше, чем при

прежней организации производства, занято работников и на самом комбинате питания объединения. Между тем принято считать, что развитие сферы обслуживания должно идти за счет ее пополнения кадрами из сферы материального производства. Опыт рижан дает убедительный пример решений, которые были бы к месту в других планах социального развития. Он наглядно отражает внутренние возможности трудовых коллективов и не случайно отмечен Государственной премией 1986 г.

В народном хозяйстве бурлит мощный поток социально-экономических экспериментов. Если не вписаться в него, попытаться найти кочку, на которой можно отсидеться, легко отстать. Об отставании будет свидетельствовать старое содержание социальных планов. Старое — значит необязательные задания, не подкрепленные материальными, финансовыми, трудовыми ресурсами и ресурсами человеческими, т. е. желанием выполнить намеченное, инициативой. Вот, скажем, Минуглепром, Миннефтепром, Минудобрений, Минэнерго, Минводхоз и ряд других союзных министерств ни разу на протяжении 11-й пятилетки не выполнили государственные задания по вводу жилья. Причем эти задания значились в планах социального развития. Надо в новых условиях хозяйствования, благоприятных для коллективов, отыскать возможности кардинального решения социальных проблем. Не мелочное снижение доли занятых ручным трудом на пару процентных пунктов, а сплошная, комплексная механизация и автоматизация. Не снижение срока ожидания в очереди на квартиру с 20 до 17 лет, а полное удовлетворение потребности в жилье всех работающих в самые ближайшие годы и т. п.

Новые методы хозяйствования дают организационно-экономическую и хозяйственно-правовую основу и предпосылки для ускоренного решения социальных проблем трудовых коллективов. Наука и практика снабжают социальное планирование соответствующей такому повороту методологией и методикой управления. Я имею в виду прежде всего программно-целевой подход. Социальная программа — это в первую очередь средство ускорения в разрешении проблемных ситуаций. Программно-целевой подход принят на таких предприятиях, как Тираспольское производственное швейное объединение, производственное объединение «Павлодарский тракторный завод им. В. И. Ленина», на Днепропетровском машиностроительном заводе и т. д., в регионах. Например, Латвийским республиканским советом профсоюзов осуществляются целевые комплексные програм-

мы «Механизация», «Бригада», «Соревнование и опыт», «Здоровье», «Производственный быт» и т. п., которые позволяют сконцентрировать материальные, денежные, людские ресурсы для решения насущных проблем. План социального развития трудового коллектива сегодня немыслим без программ — не в смысле документа, а в смысле коренного улучшения в кратчайшие сроки. Иначе он не годится.

Для социальных плановиков подготовлена достаточно солидная методолого-методическая база. В 1986 г. коллектив авторов завершил работу над изданием методических рекомендаций «Планирование социального развития коллектива предприятия» (М., Профиздат, 1987). При участии ВЦСПС соответствующие рекомендации изданы для отраслей и регионов.

Хочу обратить внимание еще на один документ, к составлению которого мне выпала честь быть привлеченным. Около года назад Госкомтруд СССР, АН СССР и ВЦСПС приняли Положение о заводских социологических службах. Надо сказать, что официальное рождение таких служб на предприятиях во многом обязано социальному планированию, которое привило вкус хозяйственникам и профсоюзным работникам к социальному управлению. Заводские социологические службы должны стать органом этого управления, который берет на себя руководство социальным планированием.

В заключение одна проблема, на решении которой легко проверить соответствие разрабатываемых планов социального развития сегодняшним требованиям. Речь идет о повышении коэффициента сменности работы оборудования. По традиции проблему связывают с трудностями занятости во вторую и третью смены. Вот пример, когда встают на ложный путь с самого начала. Несколько лет назад меня пригласили на рассмотрение комиссией Верховного Совета РСФСР состояния дел с дисциплиной труда на Липецком тракторном заводе. Проверка показала: многие занятые во второй смене задолго до ее окончания покидают рабочие места. Казалось, все ясно: низка дисциплина, отсутствует должный контроль. Но руководитель бригады проверяющих, депутат Верховного Совета РСФСР летчик-космонавт СССР А. Николаев предложил посмотреть поглубже. Анализ позволил найти причину в работе городского транспорта: обслуживание оказалось настолько плохим, что вывезти всех занятых во вторую смену можно было только в 3-м часу ночи. Естественно, рабочие старались попасть домой пораньше и нарушали дисциплину.

Следовательно, ввести новые

смены немудрено, легко поднять и спрос за дисциплину. Гораздо сложнее, но никуда от того не деться, перестроить работу транспорта, сферы быта, досуга. Такова задача плана социального развития не только данного предприятия, но и района, города. Еще более высокая и достойная задача — увеличить сменность работы оборудования, как можно меньше затрагивая людей. Интересно решают ее в производственном объединении «Полиграфмаш» в Ленинграде: при организации двух- и трехсменной работы на новый режим переводились в первую очередь участки с современными высокопроизводительным оборудованием, основанным на принципе малолюдной технологии. Значительная прибавка продукции получена переводом на такой режим относительно немногочисленной группы рабочих. Видимо, принципом должно стать: «коэффициент сменности работы оборудования опережает коэффициент сменности занятых».

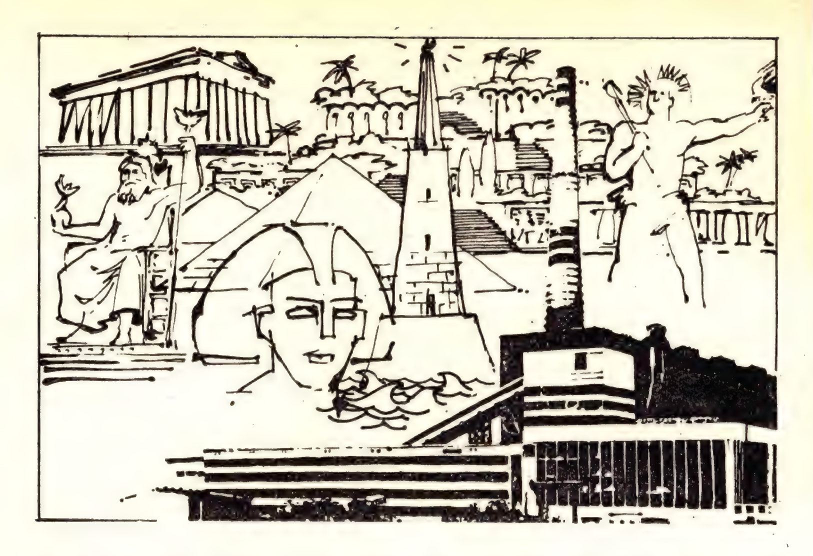
В своих заметках я остановился лишь на малой доле тех изменений, которые претерпевает и должно претерпеть планирование социального развития. Ему почти четверть века от роду. Люди в таком возрасте мужают, приобретают совершенно новые качества. Нынешний этап призван стать переломным и для плановой основы заботы о советском человеке.

ЧТО МОГУТ ЛЮДИ

Н. Н. ЛЕЩЕВ,
начальник Управления магистральных нефтепроводов Западной и Северо-Западной Сибири,
Тюмень

В июле 1986 г. в Уфе проходило совещание Главтранснефти, на которое приглашались ведущие управления магистральных нефтепроводов (УМН). Обсуждались вопросы ускорения развития подотрасли в текущей пятилетке. Задача, как и для всей страны, понятная. Не совсем понятным показалось мнение некоторых участников, противопоставлявших почему-то научно-технический прогресс организационным, «человеческим» факторам ускорения. Такое противопоставление, на мой взгляд, неправомерно.

В нашем УМН возможности НТП были тщательно проанализированы. Расчеты показали: высвободить можно примерно 600 работающих. Число немалое, но нам предложено, учитывая опыт Белорусской железной дороги, довести прирост производительности труда за пятилетку до 25%. Только за счет НТП такая задача не может



быть решена. Надо отметить также, что для новых объектов на Крайнем Севере потребуется дополнительно около 2 тыс. работников, которых в условиях дефицита рабочей силы трудно заполучить. Остается один выход: сделать ставку на социально-организационные факторы и резервы повышения эффективности производства, к которым на упомянутом совещании отнеслись довольно-таки равнодушно.

Уже давно вижу, как работают люди, что они могут и чего не могут. Могут потому, что хотят и есть на то силы. Не могут потому, что не разрешено. Скажем, большинство готово последовать примеру вазовцев и отработать по четыре смены на строительстве объектов соцкультбыта. Если сотрудники управления УМН приложили бы свой труд, получилось бы без малого 50 тыс. человеко-часов. Поскольку они строили бы жилой дом для самих себя, это были бы полновесные, с полной отдачей человеко-часы, а не формальные «восьмерки» в табеле, как порой случается. Строители готовы даже оплатить труд добровольцев. Но увы, строить нельзя, потому что у строителей нет лимита по труду, дополнительный труд не внесен в план. Не хотят они идти против плана: завтра повысившуюся выработку штатных работников заложат «от достигнутого» в норму на новый год со всеми вытекающими отсюда последствиями. Все казалось бы, сделано «правильно», как любит повторять спортивный комментатор, мой тезка Н. Н. Озеров, но потенциальный труд не

будет вложен. Что мешает? Существующий хозяйственный механизм, а за ним, разумеется, также стоит человек.

Впрочем, даже в сложившихся условиях руководитель не может сидеть и не сидит сложа руки. Я мог бы, как, впрочем, и любой мой коллега, поделиться опытом, как обойти «красные флажки» запретных положений. Не хитростями, даже обменом и подлогами, хотя, по-видимому, подозрение в этом зарождается легко. Допустим, под названием «объект производственного назначения» строится плавательный бассейн. На первый взгляд — ложь. Но разберемся поглубже: бассейн строится для людей, укрепления их здоровья. Здоровый работник трудится высокопроизводительно. Вот и прямое «производственное назначение». А вот пример, когда такая взаимосвязь выступает еще более прямо: знакомясь в журнале «ЭКО» с вахтовым методом на Аляске, встретил весьма разумное решение. Плавательный бассейн в административном жилом корпусе одновременно служит резервуаром на случай пожара. Оказывается, можно и так.

Когда находишь выход из хитросплетений хозяйственного механизма, вроде только что описанных, чувствуешь удовлетворение. Но такие частные удачи мне не по душе. Нужно, чтобы механизм полнее открылся навстречу человеку, его инициативе. Однако понимать человеческий фактор надо шире, чем принято. Зачастую полагают так: построй работнику жилье, детсад, ясли, столовую, дай зарплату побольше, обеспечь товарами — он раскроет свои способности в труде с максимальной отдачей. Сегодня убеждаемся: мало таких предпосылок. В нашем УМН, на станции «Ильичевка» прошел незапланированный эксперимент: попался добросовестный подрядчик, мы сами настойчиво боролись за своевременный и полный ввод социальной инфраструктуры. В итоге возле станции возник неплохой городок, другие позавидовали бы. Увы, в тайгу, в глушь никто не рвется, хотя квартиру получали бы немедленно. Молодые специалисты свои три года по направлению из вуза отбывают — как из жизни вычеркивают. Видимо, им требуется гораздо большее, чем минимум соцкультбыта.

Поиски путей приведения в действие человеческого фактора привели меня в Институт экономики и организации промышленного производства СО АН СССР. В Новосибирск я отправился с заместителем по экономике Ф. Ф. Левиным. Считаю, нам повезло: институт изучает эксперимент по применению коллективного подряда в крупных подразделениях и на предприятиях. Здесь мы

4 ЭиОПП № 2, 1987 г.

услышали от специалистов четкое и правильное понимание коллективного подряда и поняли: вот что нам требуется. Вот капитальное решение проблем труда, метод, позволяющий раскрыться человеческому фактору, инициативе, трудолюбию, изобретательности, предприимчивости масс. Весь фонд оплаты за выполненную работу независимо от фактической численности в распоряжении коллектива — это привлекательнейшее условие подряда. Оно и заставило вспомнить, как трудятся у нас и как могли бы трудиться, раскрывая огромнейшие резервы.

В УМН проведен расчет удельной численности персонала нефтеперекачивающих станций. На каждую из них приходится в среднем по 2,8 человека основного технологического персонала. Достижения научно-технического прогресса, предлагаемые отраслью, позволят довести это число примерно до 1,9. Но на станциях трудятся еще вспомогательные и ремонтные работники, которых в 10 раз больше, чем основных. Здесь заложены самые значимые резервы, использовать которые, решили мы, поможет коллективный подряд.

Управление заключило с Институтом экономики договор о творческом сотрудничестве. Уехав домой, мы «сагитировали» перейти на коллективный подряд три станции, выбранные с расчетом, чтобы они оказались представительными для всей совокупности таких подразделений. Любопытный факт: я еще только выступил на станциях, рассказал о замысле, об условиях, в том числе о самом главном, подчеркнув его стимулирующую силу, еще не составляли никакого положения, не заключали договоров, а люди уже фундаментально изменили своё поведение. Приезжаю как-то повторно на вахту и вижу, что у них там на одного работника больше. Думаю: вот хитрецы, чтобы повысить норматив оплаты, они для повышения базы приняли нового работника. Позже понял свою ошибку: оказывается, «лишним» я посчитал одного из сменщиков. Отработав в ночную смену, отдохнув и пообедав, он пришел помогать товарищам. В прошлом слонялся бы, не зная куда деть себя от скуки.

Таким образом, проявляя дополнительное усердие, работники как бы сами себе занижают базовую величину для расчета норматива и фонда оплаты труда. Спросил — данный факт понимают, но в преддверии нового метода, развязывающего инициативу, захотелось поработать по-настоящему. Не мог не обратить внимания на чистоту, появившуюся на вахте. В помещение запретили входить в сапогах — разрешалось только в тапочках по коврику. Чтобы сапоги не пачкались, как

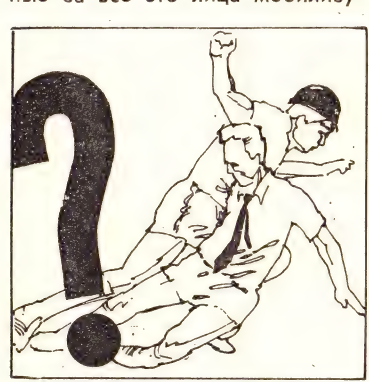
прежде, с дорожек тщательно смыли грязь. Когда чисто — меньше уборки и уборщиков. Меньше народу на станции — меньше мусора и грязи.

Какие резервы просматриваются за коллективным подрядом? Резервы, которые раскроют сами трудящиеся. Например, на одной из переведенных на этот метод станций численность персонала — около 90 человек. Уверен, она сократится не менее чем втрое. Кстати, в вахтовых бригадах, которые переведены на коллективный подряд раньше, вместо расчетных 20,5 человек осталось по 12. (Дальнейшее сокращение численности по соображениям технологической дисциплины и техники безопасности просто не допускается договором подряда, иначе на вахте насчитывалось бы еще меньше людей.) О таких перспективах я докладывал на другом совещании, на сей раз в Омске. Кажется, удалось убедить, что человеческий фактор способен дать огромный выигрыш. Возникал вопрос, куда денутся высвобожденные работники. Для УМН ответ ясен: УМН получает фонд оплаты труда под нормативную численность с учетом расширения числа объектов и благодаря коллективному подряду обходится без привлечения дополнительных рабочих рук. Зная, во что выливается привлечение и обустройство человека на Севере, легко представить себе, насколько велик народнохозяйственный эффект от подобного подхода.

Убежден, человеческая инициатива со всей полнотой раскроется в рамках и условиях коллективного подряда. В заключение хочу добавить еще один штрих к характеристике человеческого фактора: риск, который готов или, напротив, не готов взять на себя руководитель. Один пример: известен ущерб, причиняемый нефтью, попавшей в водоем. Лучший способ избежать его — поджечь растекшуюся жидкость, пока она в водоем еще не попала. Но инструкции о подобном выходе умалчивают. Случись авария на нефтепроводе — времени в обрез, промедление смерти подобно. Все взвесив, командую: поджигать! Поток нефти останавливается в считанных сантиметрах от реки. Риск не исключался. В аналогичных ситуациях сгорали хозяйственные постройки, лодочные станции, лес, но убыток не идет ни в какое сравнение с вероятным ущербом от загрязнения водоема.

С риском связаны нешаблонные решения. У нас планами предусматривалось соорудить дополнительно 29 нефтеперекачивающих станций. Еще раз рассматриваем перспективы, взвешиваем аргументы, обращая внимание в первую очередь на такие критерии, как

экономичность и надежность, находим такое решение: ограничиться 12 станциями. Сотни миллионов рублей экономии. Предложение уходит к смежникам — нефтедобытчикам, в вышестоящие органы. В чем риск? Во-первых, Управление недополучит фонд заработной платы в размере более 2,7 млн. руб. Во-вторых, оборудование уже заказано по импорту, придется платить неустойку, ответственные за все это лица мобилизуют всякого рода контрдоводы. Не бахвалясь, однако, скажу, что возможные личные неприятности ничто в сравнении с народнохозяйственным выигрышем. Вижу много оснований для подобных шагов у всех своих коллег — руководителей. Пусть все сделают шаг, быть может, с риском для себя, но во имя всех. Сделает человек-руководитель. Он ведь тоже — элемент человеческого фактора.





ОРИЕНТИРЫ СОРЕВНОВАНИЯ



В. Г. СМОЛЬКОВ,
доктор философских наук, профессор, главный редактор журнала «Социалистическое соревнование»

Сегодня мощный потенциал соревнования используется слабо. Его формы и критерии сложились в условиях экстенсивного развития экономики. Многое уже устарело, утратило свою стимулирующую роль, а кое в чем превратилось в тормоз.

Замедление темпов социально-экономического развития страны за последние годы стало следствием серьезных промахов не только в области хозяйственного руководства, но и недостатков в организации соревнования.

В решениях XXVII съезда и в последующих документах КПСС четко сформулированы направления переориентации соревнования в условиях интенсификации экономики. Суть перемен — в перенесении центра тяжести с количественных показателей на качество и эффективность, с промежуточных результатов — на конечные.

Главными целями соревнования, отмечается в постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «О Всесоюзном социалистическом соревновании за успешное выполнение заданий 12-й пятилетки»,— считать коренное повышение производительности труда, качества продукции, экономию всех видов ресурсов, безусловное выполнение договорных обязательств, укрепление трудовой дисциплины. С учетом новой ориентации в постановлении признано нецелесообразным проводить соревнование за промежуточные результаты, выполнение отдельных показателей, производство единичных видов продукции.

Высокую оценку на XXVII съезде партии получил опыт ленинградцев по разработке и реализации программы «Интенсификации-90», украинцев — по созданию научно-технических комплексов и инженерных центров, тружеников Запорожской области, где сумели заметно сократить число занятых на ручных работах.

Коллективы ряда машиностроительных предприятий Новосибирской, Свердловской, Харьковской областей обязались уже в 12-й пятилетке полностью перейти на выпуск основной продукции, превосходящей по техническому уровню и качеству лучшие отечественные и мировые образцы.

Обязательства соревнующихся должны быть предельно конкретны и обеспечены материально и организационно. Секретариат ВЦСПС одобрил инициативу бригады Карачурова из производственного объединения «Челябинский тракторный завод имени В. И. Ленина», обратившейся к товарищам по труду с призывом добиться в 12-й пятилетке наивысшей квалификации и высокого профессионального мастерства. Здесь разработана конкретная программа достижения этой цели: уже в 1986 г. передовым методам и приемам труда на новой технике обучено 25 членов бригады, десятеро получат смежные профессии оператора и наладчика станков с числовым программным управлением и обрабатывающих центров.

В сети экономической учебы рабочие овладевают основными принципами функционально-стоимостного анализа. Все 50 членов коллектива к концу текущей пятилетки будут иметь общее среднее образование, 10 из них — среднее техническое, три — высшее, 14 человек будут учиться на вечернем отделении политехнического института. Все виды и формы повышения знаний, включая самообразование, направлены на непрерывную подготовку и переподготовку кадров, опережающую процесс непосредственного освоения новой техники, на формирование у каждого работника качеств подлинного хозяина производства.

В начале 12-й пятилетки возникло немало ценных инициатив, направленных на серьезное повышение производительности труда. Яркий пример тому — почин тружеников объединения АвтоВАЗ. Коллектив объединения разработал конкретные предложения по повышению эффективности производства и качества продукции, которые значительно превышают контрольные цифры на пятилетку. Решено в 1,5 раза продлить гарантийный пробег автомобилей новых моделей. Свои предложения коллектив попросил включить в государственный план. Эта инициатива, одобренная ЦК КПСС, получила широкую поддержку во многих отраслях народного хозяйства. Многие рабочие обязались к 70-летию Великого Октября выполнить план двух лет пятилетки по росту производительности труда при отличном качестве продукции.

Мощности предприятий домостроения используются в среднем на 80%, в результате ежегодно недополучают 13—14 млн. м^2 жилья. Объем недоделок по введенным домам составляет примерно 2% сметной стоимости. На их устранение, на переделку брака ежегодно расходуется 350—400 млн. руб. — эквивалент жилых домов общей площадью 1,5 млн. м^2. Из выделяемых на капитальный ремонт приблизительно 17 млрд. руб. на пятилетку осваивается всего 80%, из-за чего жилищный фонд выбывает преждевременно. Только в городах страны в год сносится 10—11 млн. м^2 общей площади, что равно всему фонду крупного областного центра. Объем задела вдвое превышает нормативный. На 1 января 1985 г. в стадии строительства находились дома площадью более 100 млн. м^2 при нормативе 50—60 млн. м^2. В городах постоянно пустует 2—3% жилого фонда.

В 1981 г. освобождено от работы по требованию профсоюзов должностных лиц за нарушение правил охраны труда — 9846, в 1985 г.— 9927.

Наложен штраф техническими инспекторами профсоюзов: 1981 г.— на 58307, 1985 г.— на 75652 должностных лиц.

Высокой оценки заслуживает инициатива трудовых коллективов, принявших обязательство обеспечить в первом году 12-й пятилетки сверхплановый прирост производительности на 1% и более.

В ряду приоритетных целей соревнования в текущей пятилетке — рациональное использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов. В новой пятилетке прирост потребности в них будет покрываться главным образом за счет экономии. Выполнить эту задачу будет непросто. Ведь подобных темпов экономии ресурсов у нас еще не было. Ответом может служить опять-таки соревнование. «Каждому месяцу двенадцатой пятилетки — один сверхплановый день!» — таков девиз соревнования, развернувшегося в Свердловской области.

Многие трудовые коллективы по примеру АвтоВАЗа и Сумского машиностроительного завода имени М. В. Фрунзе обязались сами зарабатывать средства, необходимые для технического обновления производства. С 1987 г. на принципы самофинансирования и самоокупаемости перейдут более 200 других крупных предприятий страны.

В центр экономической политики партии и всей практической работы выдвигается задача повышения качества продукции. В лучших трудовых коллективах существенную роль в повышении качества играют комплексные системы управления качеством продукции (КСУКП). На предприятиях, где действует КСУКП, доля продукции высшей категории качества в общем объеме производства в среднем в 1,5 раза выше, а потери от брака в 3—4 раза ниже, чем на предприятиях, где системы нет.

Выявлять и использовать резервы повышения качества труда помогает опыт Днепропетровского комбайнового завода по аттестации и рационализации рабочих мест. В процессе аттестации каждое рабочее место оценивается по совокупности технологических, организационно-экономических и социальных критериев. Более трети предприятий промышленности страны уже добились за счет аттестации увеличения производительности труда и повышения качества продукции. В 1986 г. аттестация завершилась на всех промышленных предприятиях страны, а к концу 1987 г. — в коллективах остальных отраслей.

Высший эталон качества продукции — ее реальная конкурентоспособность на мировом рынке и расширение на этой основе экспорта. Предприятиям, успешно соперничающим на мировом рынке с ведущими фирмами, полагаются особые преимущества. В их распоряжении должно быть больше, чем у других, средств на производ-

ственное и социальное развитие, на оплату труда. При подведении итогов соревнования предпочтение следует отдавать прежде всего тем коллективам и передовикам, которые имеют не только наивысшую в отрасли производительность труда, но и достигли мирового уровня или приблизились к нему.

Одной из главных целей трудового состязания становится безусловное выполнение заказов по всей номенклатуре и в срок, строгое соблюдение договорной дисциплины. Хорошее подспорье тут — организация сквозного соревнования по технологическим цепочкам, развитие соревнования смежников. «Цель — конечные результаты» — таков его девиз.

Соревнование смежников прошло проверку временем и доказало свою жизненность. Оно сыграло положительную роль при строительстве и вводе в действие мощностей и объектов Саяно-Шушенской, Красноярской, Нурекской, Усть-Илимской гидроэлектростанций, КамАЗа, «Атоммаша». Немалый опыт в организации такого соревнования накоплен тружениками Ленинградского транспортного узла, металлургами Украины и Череповца, строителями магистральных газопроводов.

Соревнование смежников, зародившись внутри коллективов предприятий, вышло за их пределы и приобрело межотраслевой характер. Это соревнование между предприятиями — партнерами по выпуску конечной

За 1985 г. создано 2332 новых подсобных сельских хозяйства предприятий и организаций, их общее число достигло 19400. В подсобных хозяйствах произведено более 350 тыс. т мяса (в живом весе), 579 тыс. т молока, 429,6 млн. шт. яиц, 414,5 тыс. т картофеля, 364 тыс. т овощей. За годы 11-й пятилетки производство мяса возросло в 2 раза, молока — на 44%, картофеля — на 32 и овощей — на 28%. Президиум ВЦСПС постановил завершить в 12-й пятилетке создание подсобных сельских хозяйств во всех организациях, которые способны их вести, довести к концу 1990 г. производство мяса на одного работающего в отраслях до 15—25 кг (в живом весе), молока — до 50—100 кг.

На многих предприятиях РСФСР, Белоруссии, Украины и других союзных республик большое внимание уделяется приближению бытовых услуг к месту работы трудящихся. За счет средств предприятий обеспечивается прирост более чем половины производственных мощностей бытового обслуживания. Особенно много сделано в текстильной промышленности. Как показывают выборочные обследования, на тех предприятиях, где нет объектов бытового обслуживания, количество отпусков, связанных с получением бытовых услуг, на 20—25% выше, чем на предприятиях с объектами бытового обслуживания.

продукции, содружество коллективов ряда научно-исследовательских организаций, совместно разрабатывающих единую тему; творческое сотрудничество производственных и научно-исследовательских предприятий; соревнование коллектива смежников в цепочке: научно-исследовательский институт — проектный институт — строительная организация и т. д. Ныне соревнование смежников развивается при реализации целевых комплексных межотраслевых программ — энергетической, товаров народного потребления, сокращения применения тяжелого ручного труда и т. д.

За последние годы произошел некоторый перекос в сторону технократических подходов к социальным проблемам. Было ослаблено внимание к социальной стороне производства, быту, досугу. В организации соревнования нередко игнорировались его социальные функции.

По каким же показателям следует оценивать социальные итоги соревнования? Система показателей, отражающих факторы социального развития, должна включать те из них, которые характеризуют рост культурно-технического уровня трудящихся, улучшение условий труда и культуры производства, повышение дисциплины, уровня бытового обслуживания.

Начиная с 1987 г. коллективам-победителям во Всесоюзном социалистическом соревновании отчисления в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства увеличиваются на 25%, а в отраслевом — на 15% за счет резерва (централизованного фонда) вышестоящей организации. Все переходящие красные знамена во Всесоюзном социалистическом соревновании присужда-

К концу 12-й пятилетки намечено полностью удовлетворить потребности трудящихся в общественном питании по месту работы, расширять специализированную сеть предприятий бытового обслуживания, значительно повысить качество приготовляемых блюд. Стоимость питания в рабочих столовых в среднем на 24—40% ниже, чем на предприятиях общепита других типов. Своевременное и качественное питание по месту работы позволяет повысить производительность труда на 7—8%. Всего открыто 146 тыс. столовых и буфетов более чем на 8 млн. мест, что вдвое больше, чем на начало 9-й пятилетки. Установлено более 10 тыс. механизированных линий комплектации раздачи комплексных обедов (в начале 9-й пятилетки — 1,4 тыс.). Комплексными обедами с абонементной системой пользуются 76% рабочих.

Одно из направлений деятельности профсоюзов — содействие развитию торгового обслуживания на предприятиях и в организациях. Сеть магазинов и отделов кулинарии достигла здесь 12,5 тыс. На заводах, фабриках, стройках, транспорте открыто более 11 тыс. магазинов и столов предварительных заказов.

ются лишь при выполнении планов по важнейшим производственным показателям, строительству жилья и социально-культурных объектов. Заслуживает более активной поддержки инициатива комсомольско-молодежных бригад, обязавшихся отработать в 1987 г. не менее четырех свободных дней на строительстве жилья, школ, больниц, клубов, спортивных сооружений.

Планомерную работу по совершенствованию организации соревнования на предприятиях проводит Министерство местной промышленности Латвийской ССР. Здесь четко определено, что каждый руководитель, независимо от занимаемой должности, является непосредственным организатором соревнования в коллективе, который он возглавляет. Введена комплексная система организации соревнования в отрасли. Опыт хозяйственных и профсоюзных организаций местной промышленности Латвийской ССР по повышению роли руководящих работников и специалистов в развитии соревнования получил одобрение ВЦСПС и Госкомтруда СССР.

Иногда приходится слышать: многовато новых починов появляется на предприятиях! Верно, починов немало, но стоит ли огорчаться по этому поводу? Скорее, надо радоваться, потому что это — прямое следствие возросшей активности людей. Следует ли сдерживать желание участников соревнования выступить с новым почином? Думается, не следует. А вот отбирать из десятков и сотен начинаний самое ценное и полезное — этим искусством

За последние 20 лет жилой фонд в стране удвоился и достиг 4 млрд. м^2, 80% населения в городах проживает в отдельных благоустроенных квартирах. Улучшали жилищные условия примерно 10 млн. человек в год. Однако есть ряд проблем. При общей площади на одного городского жителя 14 м^2 (жилой — 9,4 м^2) свыше 11 млн. человек занимают менее 5 м^2, 6 млн. практически не имеют постоянного жилья, 1 млн. семейных проживают в общежитиях для одиночек, около 6 млн. человек проживают в ветхих домах и бараках. Общее число нуждающихся в улучшении жилищных условий — 20 млн. человек, среднее время ожидания улучшения по-прежнему превышает 10 лет. Примерно 1/4 семей получает квартиру через 15 лет после своего образования, около 15% — ждут 20 лет.

В 1985 г. по путевкам на курортах страны отдохнули 52 млн. человек. В СССР насчитывается 2267 санаториев, 761 дом отдыха, 467 пансионатов, 149 пансионатов с лечением, 3091 санаторий-профилакторий, 7878 баз отдыха, 962 туристические базы, 22 альпинистских лагеря. Для родителей с детьми открыто 25 санаториев, 710 домов отдыха и пансионатов.

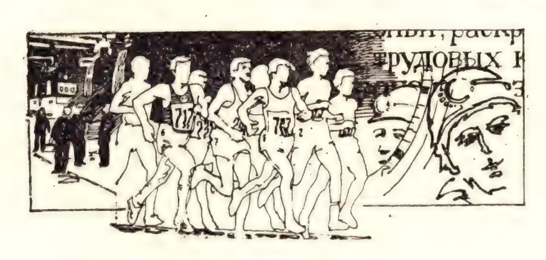
необходимо овладевать повседневно и настойчиво.

Последние годы соревнование было в значительной степени оторвано от принципа оплаты по труду, не подкреплялось в должной мере материальным стимулированием. Это снижало его эффективность, сложился определенный разрыв между основной системой стимулирования производства и стимулированием соревнования. На практике используется преимущественно автономная, обособленная система поощрения, у соревнующихся, как правило, незначительны размеры средств, выделяемых для премирования, причем лишь победителей, отсюда недостаточное воздействие на всех остальных. К тому же основная система стимулирования производственной деятельности не в полной мере отражает реальный вклад работников в конечные результаты производства.

Еще нередки случаи уравниловки в распределении премии. Часто размер индивидуальной премии не превышает 3—5 руб., а при этом работник не воспринимает премию как стимул. В результате на выплату премий расходуются значительные средства, а заметных сдвигов в улучшении показателей работы не наблюдается.

Нередко поощрение передовиков сводят лишь к денежным премиям. Слабо применяются такие формы поощрения, как награждение ценными подарками, путевками в дома отдыха, туристическими путевками, абонементами в театр и т. д. Между тем практика показывает, что именно эти формы немедленного поощрения наиболее действенны.

Рис. В. КАШИРИНА





АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

Стереотипы сознания обладают высокой устойчивостью. Известный консерватизм обусловлен их функциональным назначением — сохранять заданную модель поведения. Поэтому утверждение нового всегда связано с разрушением ранее сложившихся стереотипов. Сегодня нам предстоит преодолеть инерцию стереотипов экономического мышления периода предвоенной индустриализации, в рамках которого складывалась целостная система управления народным хозяйством. Задачи индустриализации были решены в короткий исторический срок (за 13 лет). И сложившаяся в то время парадигма (общая модель) экономического мышления обрела исключительно высокий авторитет. В основных чертах она сохранилась неизменной до последних лет. Сейчас мы начинаем ее переосмысливать.

СМЕНА ПАРАДИГМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ*



П. Г. ОЛДАК,
доктор экономических наук,
Новосибирский
государственный университет

НЕОБХОДИМ БЕЗБОЯЗНЕННЫЙ ОТКАЗ ОТ ВСЕГО, ЧТО ОТЖИЛО СВОЙ ВЕК, ОТ ИНЕРЦИИ МЫШЛЕНИЯ, ОТ ПРИВЫЧНЫХ, НО СЕГОДНЯ БЕСПОЛЕЗНЫХ СХЕМ И ПОДХОДОВ.

М. С. ГОРБАЧЕВ

СОВРЕМЕННАЯ СТУПЕНЬ ИНДУСТРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Эпоху индустриального развития человечества можно условно разделить на три ступени. **Первая** открылась промышленной революцией XVIII века, когда на смену ремесленной мастерской и мануфактуре пришло машинное производство. Она продолжалась вплоть до второй мировой войны. Ее характерной чертой была нацеленность на снижение издержек производства. Отсюда общая тенденция к снижению цен.

Вторая ступень связана с послевоенной научно-технической революцией, открывшей возможность быстрых сдвигов в качестве создаваемых хозяйственных благ и реализации грандиозных технических проектов. Появились новые источники энергии (атомные электростанции), современные средства транспорта (реактивная авиация, сверхскоростные железные дороги), электронно-вычислительная техника, человек вышел в космос, начал промышленное освоение ресурсов мирового океана и вплотную подошел к созданию биотехнологиче-

* В порядке обсуждения.

ских промышленных систем. Вместе с тем быстро нарастали общественные издержки производства. В результате длительная тенденция к снижению цен сменилась на противоположную — быстрый их рост.

С чем это было связано?

Нацеленность производства на качественные сдвиги вызвала рост затрат на оборудование и рост стоимости рабочего места. Например, в электронной промышленности США в 1980 г. она составляла в среднем около 12 тыс. долл., автомобильной — 20 тыс., химической — 46 тыс., нефтегазовой — до 200 тыс. Ожидается, что к 1990 г. рабочее место в электронной промышленности подорожает более чем в 10 раз.

Увеличились затраты и на рабочую силу в связи с необходимостью опираться на высококвалифицированных работников, расходовать значительные средства на обучение рабочих применительно к технике и организации производства в данной фирме, возросшей ответственностью при эксплуатации все более дорогого оборудования. Так, в Японии к началу 80-х годов единица производственных частных капиталовложений стала (в текущих ценах) в 2,4 раза дороже, чем в середине 50-х годов, а цена рабочей силы за то же время поднялась в 15,6 раза.

Резко возросли расходы на научные исследования и разработки и на реализацию товаров (рекламу). Причем общие затраты на рекламу в США значительно превосходят ассигнования промышленности на исследования и разработки. По оценкам американских социологов, лишь 10% патентов оправдывают исследовательские расходы и затраты по патентованию и только 2—3% их высокорентабельны. Во что обходится развитие на основе качественных сдвигов, красноречиво говорят такие цифры: в зависимости от отрасли, сложности решаемых проблем и степени их разработанности от 50 до 90% исследований в обрабатывающей промышленности развитых капиталистических стран оказываются безрезультатными, причем примерно 80% неудач обнаруживаются на стадии реализации новых товаров.

Следует отметить весьма высокий темп обновления продукции. Номенклатура изделий машиностроения, химии, строительных материалов в США раньше почти полностью менялась за 20 лет. В последние годы эта

тенденция усиливается. Ожидалось, что в 1986 г. в США уже треть товаров не будет иметь аналогов с номенклатурой производства 1982 г.

Рост издержек производства и цен подстегивался существенным отвлечением ресурсов на гонку вооружений (на базе научно-технического прогресса стали создаваться все более дорогие системы нападения и обороны).

70-е годы оказались рубежными в послевоенном развитии мирового хозяйства. Один за другим разразились глобальные кризисы (экологический, энергетический, сырьевой, продовольственный), обострилась демографическая ситуация. Резко снизились темпы роста национального продукта и производительности труда. Капиталистические страны столкнулись с невиданной ранее инфляцией и безработицей, развивающиеся страны — с огромной внешней задолженностью, социалистические — с падением эффективности использования промышленного потенциала и замедлением темпа технического прогресса. Отмеченные моменты свидетельствуют об исчерпании резервов второй ступени индустриального развития и необходимости перехода к следующей.

Третья ступень индустриального развития (с конца 70-х годов) характеризуется коренными сдвигами в развитии производительных сил, новыми, гораздо более жесткими условиями природопользования и резко возросшей значимостью человеческого фактора.

Сдвиг в развитии производительных сил — это новейшая фаза мировой научно-технической революции, суть которой в формировании технологического уклада, обеспечивающего ускоренное обновление качественных параметров продукции при последовательном снижении издержек производства.

Технический прогресс последних десятилетий, помноженный на огромный масштаб производства, определил новые условия природопользования. Это положение требует особого внимания. Из всех факторов долговременного развития решающим является состояние природных систем. Нельзя обеспечить устойчивый экономический рост, если продуктивность природных комплексов будет подорвана. Нельзя успешно решать соци-

альные задачи, если среда обитания будет деградировать.

Долгое время экономическая наука исходила из посылки высокой устойчивости природного базиса и, следовательно, его неизменности в горизонтах просматриваемых решений. Это была эпоха, когда общее воздействие производства на среду не превышало границ самовосстановительного потенциала экологических систем. Сегодня ситуация изменилась: по многим параметрам антропогенная нагрузка существенно превысила границы самовосстановительного потенциала природных комплексов. На региональном, национальном и планетарном уровнях отмечается деградация водных систем, лесов, почвенного покрова; растет загрязнение воздушной среды окислами серы, азота, углерода; сокращается многообразие форм жизни на суше и в мировом океане. После предотвращения мировой термоядерной войны это — самая сложная и ответственная задача. Нарастающее разрушение природных систем свидетельствует о том, что человечество вышло на один из самых важных рубежей в своей истории: на рубеж, требующий смены общего принципа природопользования и перехода к новой ступени материальной культуры, совместимой с природными системами.



Все живое должно беречь условия своего существования — таков общий закон природы. Для всех биологических форм, за исключением человека, он означает жизнь в границах своих экологических ниш. Человек, преобразуя природу, выходит за эти границы, перестраивает в своих интересах природные комплексы. Но и он не может выйти за границы общего закона природы. Преобразовательную деятельность ограничивает жесткое требование: нагрузка общественных струк-

тур (обусловленная численностью населения, масштабами хозяйственных комплексов, уровнем технологии, целевыми установками производства и потребления) не должна превышать потенциала природных систем (той предельной нагрузки, которую они могут выдержать, не теряя способности к самовосстановлению).

Современная цивилизация — первая в истории общества глобальная цивилизация. Сегодня мы вышли на границы вместимости природных систем в масштабах всей планеты. В этом особая острота проблемы. Наша цивилизация — и первая в истории техническая цивилизация, которая достигла такого уровня развития, когда рост производства может обеспечиваться при последовательном снижении единичных нагрузок на природные комплексы. Отсюда возможность преодолеть сложную экологическую ситуацию, переходя к высшей ступени развития материальной культуры —равновесному природопользованию. Последнее означает, что общество отказывается от узкопотребительского подхода к использованию природных систем и выделяет жестко заданную часть национального продукта в страховой фонд (фонд сохранения полноценной среды жизни). Эксперты считают, что на него должно приходиться около 5% валового национального продукта. Конечно, решиться на это непросто, но в действительности этот путь, несомненно, много перспективнее и разумнее, чем тот, который ведет к подрыву производительной силы природных комплексов и разрушению условий среды обитания.

Предпосылкой перехода и одной из черт новейшей ступени индустриального развития являются сдвиги в характеристике человеческого фактора. В последние десятилетия существенно перестроилась ценностная ориентация выбора жизненных благ:

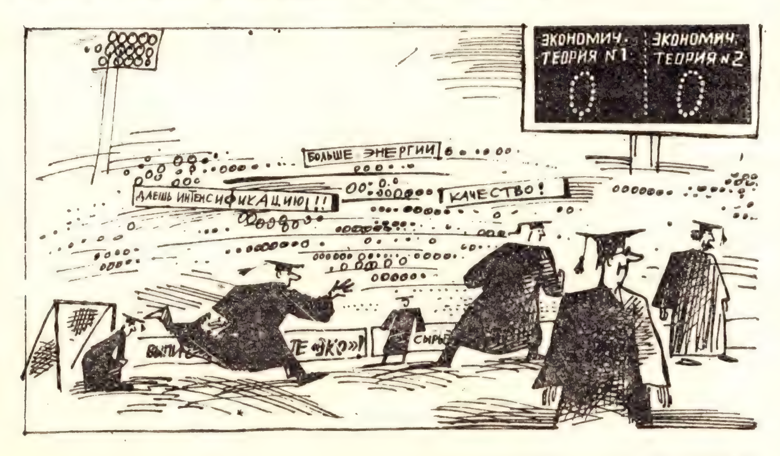
- сегодня в развитых странах нормой стал потребительский стандарт, включающий отдельную квартиру, ее обстановку, современную бытовую технику, автомашину или мотоцикл;

- качество потребительских благ в любой стране сравнивается с мировым уровнем, предпочтение отдается высококачественным товарам;

- выросли запросы к условиям труда, жилью и сфере обслуживания.

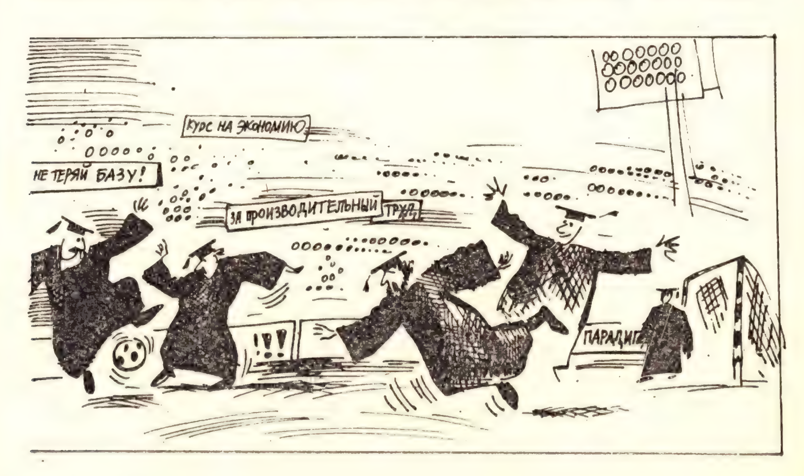
Быстро возрастают и встречные требования производства к качественной характеристике труда — квалифицированности, ответственности, инициативности, надежности каждого работника (к этому мы вернемся немного позже). Осознание огромного потенциала, таящегося в способностях человека, определило первостепенное внимание к образованию и выработке форм управления, обеспечивающих максимальный простор для творчества на всех уровнях принимаемых экономических решений.

К сожалению, экономическая наука оказалась не на высоте. Она не предсказала наступление новой ступени развития и не выработала концепцию решения многих проблем, с которыми столкнулось общество. Более того, она долго не могла осмыслить разразившиеся кризисы как результат завершения определенной ступени развития. До сих пор нет и единого определения происходящих сдвигов. В советской экономической литературе используется понятие перехода от экстенсивного к интенсивному типу (пути) экономического развития, в западной — перехода к ступени реиндустриализации (повторной индустриализации). В переходное время резко возрастает роль экономической теории. Она должна раскрыть глубинные сдвиги, высветить то старое, что уже начинает сходить со сцены, и то новое, что неодолимо обретает силу, определить концепцию развития и тем самым создать основу для разработки нового курса социально-экономической политики.



Только на основе перехода к новой ступени индустриального развития можно решать триединую задачу обеспечения экономической независимости страны, реализации социальных программ и сохранения полноценной среды жизни. Отсюда решительный курс нашей партии на ускорение социально-экономического развития, утверждение новых форм управления и стиля жизни. «Речь идет о том, каким вступит Советский Союз в XXI век, какими станут облик и позиции социализма на международной арене, каков завтрашний день человечества»,— отмечалось в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии.

Ключом к решению задач социально-экономического развития является мобилизация человеческого фактора. Последнее приобретает особое значение и в плане построения инвестиционной политики. Понятно, что при невысоких темпах роста национального дохода невелик и прирост фонда накопления. Это предопределяет характер экономического маневра. Напомним, что для реализации курса на индустриализацию страны мы использовали накопления в сельском хозяйстве, легкой промышленности и систему внутренних займов. Сегодня эти пути закрыты. При нынешних крайне высоких процентных ставках нельзя рассчитывать и на использование внешних кредитов. Можно несколько увеличить долю фонда накопления в национальном доходе, но эта возможность весьма ограничена уже потому, что моби-



лизация человеческого фактора предполагает повышение уровня жизни.

В новых условиях одним из главных факторов развития выступает переход от менее эффективных к более эффективным технологическим и управленческим решениям, а значит получение большего конечного результата с помощью меньших затрат ресурсов. Курс на ускорение нельзя реализовать в рамках некоторых однажды найденных (пусть даже очень удачных) форм. Задача состоит в том, чтобы, руководствуясь общими принципами, искать свои формы применительно к особенностям регионов, отраслей и предприятий. Этот поиск непрерывен, как непрерывны техническое и социальное развитие, изменение внешних условий, выдвижение новых требований и появление новых возможностей.

Последнее предполагает, что в централизованном порядке должны задаваться лишь общие условия и некоторая примерная модель регионального и отраслевого управления, а в управлении производственными подразделениями остается простор для выбора конкретных форм. Решающее значение приобретает подбор и выдвижение кадров, компетентных, ответственных, готовых к поиску и реализации нововведений, упорной борьбе за достижение призовых мест в состязательности экономических решений. В целом ускорение мыслится как процесс, мобилизующий внутренние резервы системы за счет выбора наиболее рациональных народнохозяйственных решений, постоянной нацеленности на повышение качественных характеристик производственного процесса и продукции.

Курс на ускорение неразрывно связан с отказом от сложившихся стереотипов мышления, с ясным пониманием современных задач. Отметим характерные черты устаревшей парадигмы (общей модели) экономического мышления:

- представление о том, что труд в отраслях материального производства является производительным, а в нематериальной сфере — непроизводительным. Отсюда первостепенное внимание к вложению средств в новейшие технологии нередко в ущерб вложениям в развитие человеческого фактора (образование) и условия

его полноценного использования (социальную инфраструктуру);

• представление о том, что устойчивое экономическое развитие требует расширения базовых отраслей (производство энергии и сырья). Как следствие — ориентация на геологические исследования, наращивание энергетических мощностей и производство сырьевых ресурсов в ущерб экономии энергии, повторному использованию ресурсов, поискам заменителей (новых конструкционных материалов);

• представление о приоритетности расширения масштабов производства по сравнению с качественными сдвигами (а значит, ориентация преимущественно на объемные показатели);

• повышенное внимание к экстенсивным формам решения экономических задач (в этом одна из причин огромного капитального строительства);

• представление о бесспорной приоритетности крупного производства над мелким (в результате — гигантомания и высокомерное невнимание к малым формам).

Рассмотрим два аспекта утверждения нового экономического мышления:

• переход к анализу экзогенных (внешних) связей экономической системы и отказ от постулата экономического роста;

• развитие без дополнительного привлечения ресурсов.

ПЕРЕХОД К АНАЛИЗУ ЭКЗОГЕННЫХ СВЯЗЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ И ОТКАЗ ОТ ПОСТУЛАТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Известно, что предметом экономической науки является общественное производство (исторические закономерности его развития, теория, модели и механизмы управления им). Тем самым в центр внимания поставлен анализ внутренних (эндогенных) связей экономической системы. Между тем, как показал опыт пос-

ледних десятилетий, крупные народнохозяйственные проблемы невозможно трактовать изолированно от сфер, лежащих на периферии экономической системы. Например, при решении задач ускорения технико-экономического развития страны не обойтись без исследования сопряженных социально-экономических проблем. Сюда входит анализ связей технического прогресса — с развитием информационных структур (образование, наука); обеспечением полного, рационального использования трудовых ресурсов; сохранением окружающей среды; контролированием демографических процессов и программой роста уровня жизни населения.

Итак, мы сталкиваемся с выделением особого класса задач, которые в исходной основе являются экономическими, но в развернутом виде лежат на стыке естественных, технических и общественных наук, а в более широком плане — на стыке науки, политики и таких форм общественного сознания, как культура и этика. Определим их как метасоциальные задачи. Тем самым мы начинаем рассматривать экономику как подсистему в интегральной системе общественных связей — метасистеме, включающей социальную, индустриальную и природоохранную структуры.

На наш взгляд, если экономисты не научатся понимать и решать метасоциальные задачи, они не смогут квалифицированно координировать разработку народнохозяйственных программ. Выход на эти задачи потребует изменения подготовки экономических кадров. Им необходимы не только традиционные экономические знания, математическая культура, но и нечто большее — новый уровень мышления, видение всей системы эндогенных и экзогенных экономических связей.

Две первые ступени индустриального развития можно объединить в один тип развития, воплотивший принцип экономического (по существу экстенсивного) роста. Суть этого принципа, долгое время считавшегося непреложным постулатом экономической теории, в следующем: более высокий конечный результат функционирования общественного производства достигается на основе наращивания экономического потенциала (увеличения его размерности, «весовой категории»), то есть за счет дополнительного привлечения производственных фондов и трудовых ресурсов. Этому прямо

соответствует и рост нагрузки на природные комплексы.

Вместе с тем в последние десятилетия формировался технологический уклад, характеризующийся принципиально новыми формами соединения науки с производством, созданием новых элементов материальных производственных сил (ЭВМ, микроэлектроника, лазерная техника, волоконная оптика, новые конструкционные материалы, биотехнология и др.) и качественно новым уровнем использования духовных производительных сил (творческих способностей человека). Этот уклад открыл возможность перехода к третьей ступени индустриального развития, когда принцип количественного роста сменяется принципом качественного роста, а ориентация на наращивание экономического потенциала — ориентацией на повышение эффективности его использования (получение более высоких конечных результатов при меньших объемах создаваемого продукта и вовлекаемых в производство ресурсов). В 60-х годах для удовлетворения потребностей 1000 человек в потребительских товарах требовалось, условно говоря, 20 металлорежущих станков, а в 80-х — примерно 10—12 станков.

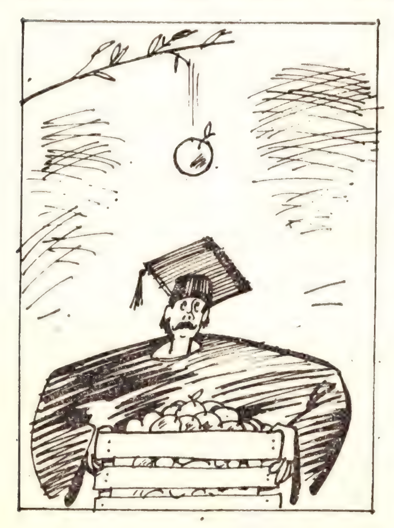
Думается, что можно определить экстенсивный путь развития как традиционный экономический рост, а интенсивный — как качественный рост, когда увеличение конечного результата достигается за счет внутренних резервов (качественных сдвигов в производственных системах и продуктах труда). Экстенсивный, или «затратный», тип развития экономики обрекает страну на застой. Отсюда жесткость постановки задачи — изменить ориентацию экономического развития. Важен не масштаб производственного потенциала сам по себе. Важно, сколько создается конечного продукта, какого качества и какой ценой.

Постулат экономического роста отразился на курсе нашей хозяйственной политики прежних лет, который можно определить как эстафету инвестиций: при распределении инвестиций приоритет отдавался строительству основных производственных объектов: предполагалось, что новые объекты какое-то время будут базироваться на уже существующей или частично модернизированной инфраструктуре; опираясь на расширенную

производственную базу, общество легко сможет коренным образом перестроить производственную и социальную инфраструктуры. В эпоху индустриализации этот подход сыграл положительную роль, позволив сосредоточить максимальные средства на сооружении и оборудовании важнейших производственных объектов.

Но нужно отдавать себе отчет в том, что его успех был обусловлен специфическими характеристиками производительных сил предвоенного периода. Как ни слабы были производственная и социальная инфраструктуры, при относительно небольших дополнительных затратах они могли служить базой для строительства новых промышленных объектов. Требования производства к уровню квалификации работников были достаточно скромны, предприятия вполне успешно работали, опираясь на лиц, которых готовили средняя школа, школы ФЗО и заочные отделения высшей школы. Крайне непритязательными по современным меркам были и требования к условиям жизни. Коренные жители городов довольствовались тем жильем, какое имели, а выходцы из деревни — временными постройками. Люди терпеливо ждали развития сферы обслуживания.

Дальнейшая реализация принципа эстафеты инвестиций в послевоенный период породила серьезные трудности: как снежный ком стали нарастать сбои, вызванные отставанием складского и тарного хозяйства, транспортной инфраструктуры (в частности, совершенно недостаточной сетью дорог с твердым покрытием на селе), научно-исследовательских и опытно конструкторских работ, выполняемых производственными подразделениями, устаревшей системой организации торговли.



Чтобы сегодня мобилизовать человеческий фактор на должном уровне, нужно обеспечить условия труда и жизни 80-х, а не

40-х или 60-х годов. Первостепенное внимание к развитию социальной инфраструктуры является не только высшей социальной целью (рост народного благосостояния), но и необходимым условием повышения эффективности общественного производства.

Требуется новый экономический маневр, когда принцип эстафеты сменяется принципом целостного решения социально-экономических задач в рамках каждой целевой программы. Так мы подходим сейчас к аграрно-промышленному комплексу: ставится цель не просто произвести как можно больше сельскохозяйственной продукции, а обеспечить максимальный выход высококачественной продукции в конечном звене системы (продажа населению и экспорт) при наименьших производственных затратах и нагрузках на ландшафты, почву, водные системы. Для этого необходимы селекция сельскохозяйственных растений и животных, производство сельскохозяйственной техники, удобрений, гербицидов, организация непосредственно сельскохозяйственного производства, обслуживание техники, хранение, транспортировка, переработка и реализация продуктов.

Постулат экономического роста отразился и в стремлении увеличивать масштабы нового строительства за счет существенного занижения нормы амортизационных отчислений. В результате замедлилось выбытие устаревших фондов. В 1965 г. из-за ветхости и износа выбыло 2,1 % всех основных фондов промышленности, в 1970 г.— 1,8, 1975 г.— 1,6, 1980 г.— 1,4, 1983 г.— 1,3 %. Это привело к возрастающему старению производственных фондов и резкому удорожанию их содержания. Сейчас сроки службы основных фондов в СССР составляют в среднем 47,2 года (в США —16,7). В новейших направлениях научно-технического прогресса оборудование морально устаревает за 2—3 года.

Если вчера утверждалось: «дешевле построить новое, чем переделывать старое», то сегодня выдвигается противоположный тезис: «перестраивать дешевле, чем строить новое». Обновление оборудования — наиболее экономичный путь выхода на новый технический уровень в рамках уже сложившихся направлений промышленного развития. В 12-й пятилетке намечается направить капитальные вложения прежде всего на рекон-

струкцию и техническое перевооружение действующих предприятий, увеличив их долю на эти цели в производственном строительстве с 38,5% в 1985 г. до 50,5% в 1990 г. Коэффициент выбытия основных производственных фондов повысится с 1,8% в 1985 г. до 3,1% в 1990 г., а их активной части — с 3,2% до 6,2%. В 3—4 раза планируется сократить сроки разработки и освоения новой техники. На первый план выдвигается задача поднять на новый технический уровень отрасли производственной инфраструктуры: транспорт, электро-, нефте-, газоснабжение, связь, информационное обслуживание, складское хозяйство.

Превращение старого в новое (повторное рождение предприятий) позволяет быстро осуществлять техническую перестройку, не сталкиваясь с проблемами закрытия старых предприятий и трудоустройства высвобожденных рабочих. Понятно, какое огромное значение это имеет для социалистического строя.

Важно подчеркнуть еще один аспект проблемы. Мы делаем большой шаг вперед, создавая комплексные межотраслевые научно-технические центры (по примеру Института электросварки имени Е. О. Патона) и крупные научно-производственные объединения (типа «Криогенмаш», «Светлана»). Они позволяют быстро разрабатывать и внедрять передовую технику и технологию. Ни в коей мере не умаляя данного продвижения, все же нельзя не видеть, что здесь на завтра ставится задача догнать сегодняшний день мировой науки.

Чтобы через 10—20 лет на равных соревноваться с ведущими индустриальными центрами мира в производстве новейших поколений ЭВМ, роботов, гибких производственных систем, конструкционных материалов, биотехнологии, на наш взгляд, необходимо создать, скажем, 5—10 национальных центров, в которых напрямую соединялись бы не только производство и наука, а производство, наука, образование и социальная инфраструктура. Речь идет о технополисах — городах, которые будут создаваться вокруг предприятий двух-трех ведущих направлений технического прогресса и включать научные центры, университеты, жилые комплексы, отвечающие мировым стандартам качества жизни. Стратегия прорыва на основе создания технополисов позволяет целостно решать сложный комплекс задач,

связанных с достижением и удержанием высших позиций научно-технического прогресса: формирование «живых» знаний (знаний экспертов), их превращение в новейшую научно-техническую информацию и воплощение информации в конечный продукт производства. Только так удастся в короткий срок сконцентрировать в них наиболее квалифицированных организаторов производства, ученых, рабочих и педагогов. Следует отдавать себе отчет в том, что в нашей стране из-за привязанности людей к полученной государственной квартире (затруднительности обмена) крайне низка территориальная миграция квалифицированных кадров. А если в технополисах — центрах прорыва — на всех уровнях (производство, наука, образование) не будут собраны самые квалифицированные кадры, прорыва не получится.

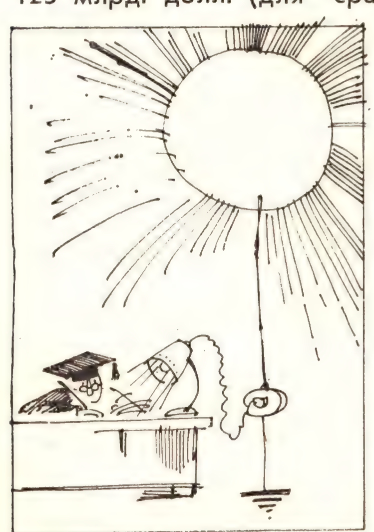
РАЗВИТИЕ БЕЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРИВЛЕЧЕНИЯ РЕСУРСОВ

Концепция решения энергетической проблемы. На протяжении многих десятилетий мировое промышленное производство опиралось на дешевые источники энергии, объемы вовлекаемых в производство энергетических ресурсов неуклонно нарастали. В результате укоренилось представление о том, что устойчивый экономический рост предполагает опережающее наращивание энергетических мощностей. Энергетический кризис середины 70-х годов показал, что время энергетической беспечности прошло и теперь ни одна программа не может претендовать на успех, если не будет выработана рациональная энергетическая политика. При этом выявились две линии решения.

Первая — поиск новых источников энергии и новых способов переработки традиционных энергетических ресурсов (прежде всего угля). Здесь достаточно отчетливо прослеживаются особенности выбираемых национальных курсов. Долгие годы Советский Союз видел свое преимущество в широком использовании гидроэнергетических ресурсов. Были построены мощные ГЭС, которые дали значительный прирост энергетических мощностей. Однако, как показал опыт, мы пере-

оценили возможности роста энергетического потенциала за счет использования гидроресурсов. Позже была выдвинута идея ускоренного развития атомной энергетики. Для улучшения топливно-энергетического баланса в СССР к 2000 г. было намечено увеличить выработку электроэнергии на АЭС не менее чем в 5—7 раз, а добычу газа — в 1,6—1,8 раза.

Атомные электростанции действуют более чем в 25 странах мира. На долю АЭС приходится более 9% мирового производства электроэнергии, во Франции их удельный вес достиг 40% в общенациональном ее выпуске, в США — 13%, СССР — 10%, Японии —8%. В последние годы выявились существенные различия в оценке перспектив развития этой отрасли. Так, Франция решительно взяла курс на строительство атомных электростанций, а США начали сворачивать свою программу. С 1975 по 1983 г. в США законсервировано строительство 87 АЭС, ожидается, что в ближайшие годы будет прекращено строительство еще 16 таких электростанций. С 1978 г. от частных фирм не поступило ни одного заказа на их сооружение. Этот курс осуществляется, несмотря на то, что общие вложения в развитие атомной энергетики к 1984 г. достигли 125 млрд. долл. (для сравнения — американская программа освоения космоса обошлась в 100 млрд. долл.). Изменение отношения в АЭС в США вызвано резким повышением стоимости их сооружения (в 7—8 раз с 1967 по 1978 г.), цен на природный уран (в 5 раз с 1973 по 1976 г.), удлинением сроков строительства и обострившейся проблемой безопасности (только в 1979 г. зарегистрировано 2300 аварий, поломок и других «инцидентов» на АЭС).



Отмеченные факты показывают, что есть достаточно оснований рассмат-

ривать атомную энергетику — второе поколение энергоресурсов — в качестве переходной ступени к третьему их поколению — чистым источникам энергии (солнце, ветер, термальная и кинетическая энергия мирового океана). Самый мощный из них — солнце.

Недостаток данного источника в том, что поступающая на Землю солнечная энергия рассеяна, а современная промышленность требует очень мощных энергоисточников. Но не будем забывать, что энергия нужна не только промышленности. Около трети ее расходуется на отопление и освещение жилых и административных зданий. Даже в таких сравнительно холодных странах, как Швеция, солнечной энергии достаточно для постоянного рентабельного отопления и горячего водоснабжения. В Австрии использование солнечных батарей покрывает 60—70% потребностей в горячей воде в течение всего года и 80—95% — с мая по сентябрь, кроме того, значительно сокращаются выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. В США поставлена задача к 2000 г. 20% всех энергетических потребностей удовлетворить за счет энергии солнца, а через 50 лет большую их часть страна сможет покрывать за счет возобновляемых источников и прежде всего — солнечной энергии. Чтобы достичь этих целей, необходимы значительные средства, которые, однако, не превышают затраты на развитие ядерной энергетики и производство синтетического топлива.

В т о р а я линия решения энергетической проблемы — освоение энергосберегающих технологий. Резкий рост цен на нефть и газ в середине 70-х годов заставил обратить пристальное внимание на то, как используется энергия. Анализ показал, что увеличение темпов потребления топливно-энергетических ресурсов в индустриально развитых странах лишь незначительно обусловлено требованиями технического прогресса и развитием экономики. Куда больший процент роста связан с покрытием расточительства в использовании энергии.

Создание технологических систем, обеспечивающих снижение затрат энергии в расчете на единицу продукта, рассматривается многими специалистами как наиболее результативный путь решения энергетической проблемы. С середины 70-х годов во многих странах мира вводятся жесткие меры по экономии топлива и электро-

энергии. Они дали ощутимый результат. Так, США за последние 10 лет снизили удельную электроемкость валового национального продукта (ВНП) почти на 30%. Япония удвоила ВНП при росте потребления энергоресурсов всего на 7—8%. В СССР к 1990 г. намечено снизить энергоемкость национального дохода на 7—9%, металлоемкость — на 13—15%, к 2000 г.— примерно в 1,4 и 2,0 раза соответственно. Поставлена задача за 15 лет превратить ресурсосбережение в решающий источник удовлетворения растущих потребностей народного хозяйства: 75—80% прироста потребностей в топливе, энергии, сырье и материалах удовлетворять за счет их экономии.

Концепция решения сырьевой проблемы. Характерной чертой послевоенных десятилетий был быстрый рост добычи и потребления минерального сырья. За 50—70-е годы в мире потреблено минерального сырья столько же, сколько за всю предшествующую историю человечества. В эти годы сложилось представление о том, что устойчивый темп экономического роста неразрывно связан с ускоренным развитием минерально-сырьевой базы. Стремясь избавить себя и наших союзников от внешней зависимости, мы исключительно высокими темпами наращивали объем добычи и переработки полезных ископаемых. Если в мире производство минерального сырья удваивалось за 15 лет, то в СССР — за 8—10 лет. В результате сегодня на долю Советского Союза приходится 26% мировой продукции горнодобывающих отраслей.

Исключительно большие масштабы добычи полезных ископаемых привели к истощению самых богатых и наиболее доступных рудных залежей. Отсюда удорожание добычи минерального сырья и снижение эффективности общественного производства. За последние 10 лет затраты на добычу 1 т нефти в СССР увеличились более чем в 1,7 раза, топлива — в 2 раза, затраты на добычу железной руды с середины 60-х годов повысились в 3 раза. Большие объемы капитальных ресурсов, задействованные в отраслях добывающей промышленности, затрудняют структурную перестройку.

В обеспечении сырьем четко вырисовываются два направления: развитие регенерационного производства и разработка новых конструкционных материалов.

Регенерационное производство (повторное использование отходов) позволяет уничтожать все возрастающее количество отходов и преодолевать дефицит сырьевых ресурсов. Производство алюминия, стали и бумаги из вторичного сырья экономит соответственно 95, 60 и 70% энергии по сравнению с их производством из первичного сырья.

В последние годы регенерационное производство активно развивается. В середине 70-х годов на вторичное сырье приходилось 50% мирового производства никеля и серебра, 35% — меди и стали, 20% — алюминия. В настоящее время в Японии из него изготовляется почти половина всей газетной бумаги. В ГДР из металлолома выплавляется 75% стали, меди — 37%, свинца — 45%, а сбор макулатуры покрывает около 45% потребности страны в сырье для картонно-бумажной промышленности. За последние 10 лет в результате различных технических и экономических мер США снизили удельную материалоемкость ВНП на 20%, а металлоемкость — на 16%.

В сырьевом балансе нашей страны вторичные ресурсы составляют пока всего 3%. Значительная часть металлолома просто теряется, например, лома меди — свыше двух третей, лома алюминия — еще больше. Становление регенерационного производства в мире началось в середине 60-х годов, теперь нам нужны самые энергичные меры, чтобы наверстать упущенное время. На июньском (1986 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось, что мы подошли к такому рубежу, за которым подобная бесхозяйственность не только нетерпима, но уже и непосильна. Следует пойти на то, чтобы выполнение заданий по экономии ресурсов и уровню их использования стало одним из главных критериев оценки работы каждого предприятия и коллектива. Поставлена задача на 65—70%, а по отдельным видам всю дополнительную потребность в топливе и сырье в 12-й пятилетке удовлетворять за счет их экономии. Только в 1990 г. использование вторичных ресурсов позволит высвободить первичного сырья, материалов и топлива на 40 млрд. руб. За счет ресурсосбережения в текущем пятилетии ожидается получить более четверти прироста национального дохода. Решение этих задач потребует сместить приоритеты распределения

ассигнований с геологических исследований и добывающей промышленности на регенерационную.

Анализ процессов, протекающих в мире, показывает, что отходы становятся все более существенной частью национальных ресурсов, а их использование — одной из важнейших задач. Человечество движется к экономике «оборотного использования ресурсов», в которой отходы и мусор станут одними из главных сырьевых материалов, а природные запасы будут играть роль резервного источника снабжения. Следует учитывать и специфические обстоятельства ближайших двух десятилетий. Массовый слом старого производственного аппарата, применение принципиально новых технологий, вероятно, существенно понизят спрос на минеральное сырье. Не исключено, например, что мировой рынок металлолома на определенное время «выведет из игры» рынок железной руды.

Характерной чертой современной ступени научно-технического прогресса является **разработка новых и совершенствование существующих конструкционных материалов.** Показательны размеры финансирования этих работ. В США на разработку и совершенствование таких материалов в частном секторе расходуется 4 млрд. долл., в федеральном бюджете — около 1 млрд. Следует отметить, что в тех отраслях промышленности, где качество и характеристики прочности играют чрезвычайно важную роль, затраты на НИОКР по материалам занимают значительную долю. Так, в начале 80-х годов в автомобильной промышленности США на данные исследования направлялось 30% затрат, аэрокосмической — 36%, электронной — свыше 40%, производстве средств связи — 41%, химической промышленности — 55%.



Разработка новых и совершенствование существующих конструкционных материалов приобретает сегодня большее значение, чем поиски новых ископаемых, поскольку здесь открываются исключительно широкие перспективы решения сырьевой проблемы. Среди новых материалов можно отметить волоконные световоды из кварцевого стекла, легированного различными элементами, позволяющие работать с предельно малыми оптическими потерями. Они обеспечивают огромную пропускную способность при одновременных телефонных переговорах и передаче информации. Композиционные материалы теснят алюминий, заменяют медь, кобальт, титан. Повышается роль порошковой металлургии, керамика во многих областях заменяет металл.

●

Стиль жизни, как отмечалось в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии, нельзя изменить сразу. Но и ждать нельзя. Курсу на ускорение, к сожалению, все еще противостоит «разбухшая, инертная и вязкая масса покоя». Чтобы ее побороть, нужны как утверждение нового сознания, так и целенаправленная организационная перестройка, которая позволила бы:

- выявлять и активнее выдвигать энергичных, творческих работников (видимо, следует решительнее переходить к конкурсам и выборам руководителей производственных подразделений);
- обеспечить простор для действия инициативных сил (это предполагает предельное сокращение показателей адресного планирования и переход к планированию на основе портфеля заказов).

В новых условиях резко усложняется управление социально-экономическим развитием. Соответственно возрастают требования к экономической теории. В политической экономии социализма предстоит отойти от устоявшихся позиций так называемого нормативного направления. Его представители основное внимание уделяют характеристике закономерностей построения социалистических производственных отношений в «чистом виде». При этом в стороне остаются весьма острые вопросы: почему реальный социализм отличается от своего норматива, что мешает реализовать потенции

5 ЭиОПП № 2, 1987 г.

нашего строя, как на теоретическом уровне просматривается новый курс, позволяющий решить многие обострившиеся проблемы?

Представляется, что на первый план нужно выдвинуть работы нового направления — проблемной школы. Она рассматривает строительство социализма как сложный процесс развития производительных сил, неуклонного подтягивания к их уровню форм реализации производственных отношений, утверждения нового сознания. Исходная ступень исследований — выявление коренных проблем, главных трудностей, с которыми сталкивается производство. Сопоставление опыта с теоретическими нормативами служит основанием для корректировки самих нормативов и определения альтернатив выработки нового курса социально-экономической политики. Как подчеркивалось на XXVII съезде партии, жизнеспособны лишь те научные направления, которые идут от практики и возвращаются к ней, обогащенные глубокими и дельными рекомендациями.

РИС. С. ПАВЛЮКА



Станки-труженики и станки-бездельники: что в основе?

В «ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СССР НА 1986—1990 ГОДЫ И НА ПЕРИОД ДО 2000 ГОДА», ПРИНЯТЫХ XXVII СЪЕЗДОМ КПСС, СТАВИТСЯ ЗАДАЧА: «УЛУЧШАТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ, ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПОЛНУЮ ЗАГРУЗКУ МОЩНОСТЕЙ И ОБОРУДОВАНИЯ, ДОБИВАТЬСЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ФОНДООТДАЧИ».

КАК ЛУЧШЕ ЗАГРУЗИТЬ ОБОРУДОВАНИЕ? ЧТО НУЖНО СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ НЕ БЫЛО СТАНКОВ-БЕЗДЕЛЬНИКОВ? ПРЕДЛАГАЕМ ВНИМАНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ СТАТЬИ НА ЭТУ ТЕМУ.

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ СМЕННОСТИ

А. Н. ПОПОВ,
кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник
Челябинской лаборатории
комплексных экономических
исследований Института
экономики Уральского
научного центра АН СССР



Складывающаяся на многих предприятиях тенденция снижения сменности работы станков и машин свидетельствует о наличии серьезной народнохозяйственной проблемы. Низкий уровень коэффициента сменности оказывает отрицательное воздействие на темпы научно-технического прогресса. Простои станков и машин удлиняют время окупаемости затрат и требуют дополнительных капитальных вложений в активную часть фондов.

С нашей точки зрения, исходным в повышении коэффициента сменности работы оборудования является вопрос о его нормативных значениях. Без этого само понятие «коэффициент сменности» приобретает в какой-то степени абстрактное звучание. Нам представляется, что нормативы в первую очередь должны стимулировать более полное использование высокопроизводительной и дорогостоящей техники. В связи с этим коэффициент сменности в современных условиях, на наш взгляд, целесообразно рассчитывать с учетом стоимости оборудования. Для среднестатистической единицы оборудования он может даже снижаться, но для более дорогого и производительного должен расти. Практика показывает реальную возможность довести уровень сменности дорогостоящего оборудования до 2.

Сотрудники Челябинской лаборатории комплексных экономических исследований Института экономики Уральского научного центра АН СССР разработали нормативы сменности работы оборудования, дифференцированные по его стоимости. Мы исходили из того, что каждый рубль, затраченный на приобретение любой единицы металлообрабатывающего оборудования, должен иметь один и тот же уровень отдачи. По нашим расчетам, коэффициент сменности оборудования стоимостью от 50 до 100 тыс. руб. должен быть равен 2, свыше 100 тыс.— 2,3.

Механизация и автоматизация производства ведут к ужесточению связей различного оборудования в едином технологическом процессе. Однако возможности разносменного использования оборудования не исключаются, поскольку имеется разная серийность производства, реконструкция и техническое перевооружение часто ведутся без остановки цехов.

Особенно большие возможности для дифференциации загрузки различных групп и единиц оборудования существуют в пределах крупных производственно-хозяйственных комплексов. Между тем общий уровень концентрации машиностроительного производства пока недостаточен. В Челябинской области он выглядит следующим образом (таблица 1).

Данные таблицы 1 показывают, что на долю крупнейших машиностроительных предприятий, составляющих в общем количестве заводов всего 0,5%, прихо-

Таблица 1

Общий уровень концентрации машиностроительного производства Челябинской области, % к итогу

Машиностроительные предприятия	Их удельный вес		
	в общем количестве предприятий	в валовой продукции	в численности персонала
С объемом продукции свыше 100 млн. руб.	0,5	33,4	25,9
Другие предприятия, состоящие на самостоятельном балансе	16,7	63,4	68,4
Мелкие машиностроительные предприятия немашиностроительных министерств	82,8	3,2	5,7

дится треть выпускаемой продукции и четвертая часть промышленно-производственного персонала. Если на всех машиностроительных предприятиях, состоящих на самостоятельном балансе, производительность труда равна 10,6 тыс. руб./чел., а фондоотдача — 1,23 руб./руб., в том числе на предприятиях машиностроительных министерств — 13,8 тыс. руб./чел. и 1,56 руб./руб., то на мелких предприятиях — соответственно 6,9 тыс. руб./чел. и 1,05 руб./руб., а мелких производств, как показывает таблица 1, большинство. **Отсюда вывод: необходима концентрация машиностроительного производства, более рациональное распределение металлообрабатывающего оборудования между отраслями народного хозяйства и постепенное сокращение его парка вне машиностроения (сейчас около 47 % единиц металлообрабатывающего оборудования установлено во вспомогательных службах немашиностроительных заводов) и на машиностроительных заводах немашиностроительных министерств.**

Исходя из стоимости техники, мы рассчитали нормативы сменности ее по видам оборудования. Наибольшую величину они имеют для кузнечно-прессового оборудования — 2,26 смен, в том числе в основном производстве — 2,09, вспомогательном — 2,43. Далее следуют нормативы электросварочных машин (1,93), металлорежущих станков (1,76) и литейного оборудования (1,71).

Сравнение нормативов с фактическим уровнем коэффициента сменности, рассчитанным с учетом стоимости оборудования, свидетельствует о наличии существенных резервов лучшего использования основных производственных фондов машиностроения.

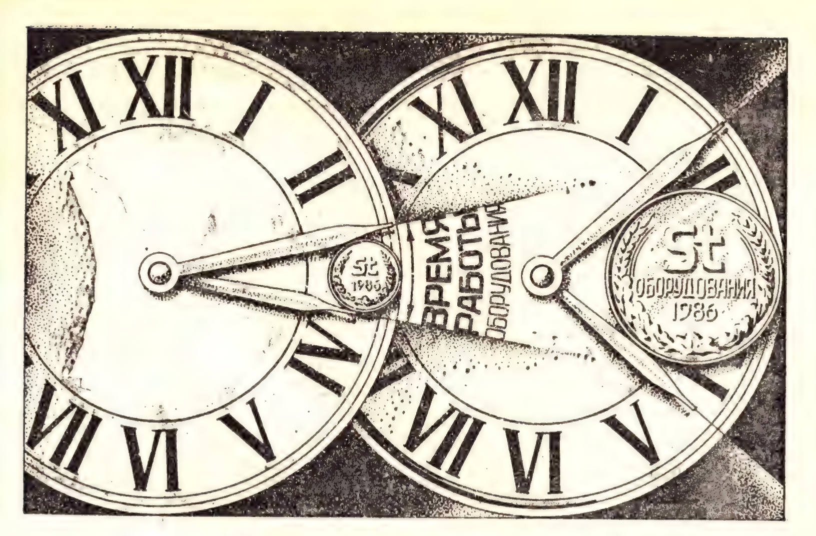
На заводах кузнечно-прессовом, ЧТЗ имени В. И. Ленина, автомеханическом доля прогрессивного и дорогостоящего оборудования значительно выше, чем на других заводах, приведенных в таблице. Однако его использование по сменам и освоение в производстве затягивается, и поэтому фактический уровень сменности ниже нормативного (табл. 2).

Таблица 2

Нормативы (с учетом стоимости оборудования) и фактический уровень коэффициента сменности работы металлообрабатывающего оборудования

Объединение (завод)	Коэффициент сменности	
	фактический	нормативный
Кузнечно-прессовый	2,01	1,69
ЧТЗ имени В. И. Ленина	1,86	1,60
Автомеханический	1,84	1,57
Техоснастки	1,42	1,28
«Строммашина»	1,40	1,30
Автотракторных прицепов	1,34	1,47
Инструментальный	1,32	1,36
Дорожных машин	1,28	1,40

На заводах инструментальном, дорожных машин, автотракторных прицепов, «Челябживмаше» низок нормативный уровень, т. к. группа прогрессивного оборудования является весьма небольшой по количеству. Так, на заводе дорожных машин всего 17 станков с числовым программным управлением и они используются с коэффициентом сменности 1,1. Общий более высокий уровень фактической сменности в сравнении с нормативной свидетельствует о том, что другие группы оборудования используются с загрузкой, превосходящей соответствующие нормативы (с расчетом по стоимости оборудования). Приблизительно такая же картина и на остальных предприятиях. Эта тенденция имеет отрицательный характер, так как большое количество рабочей силы отвлекается для обслуживания малопроизводитель-



ного оборудования. А как следствие — дефицит кадров. На заводе дорожных машин в настоящее время не хватает 32 станочников, 12 слесарей-ремонтников, 47 электромонтеров.

По одному из методов расчета коэффициента сменности, применяемых в машиностроении, явочную численность станочников относят к среднесписочному количеству установленного оборудования. Но на предприятиях есть группы станков, настроенных на одну операцию, где применяется многостаночное обслуживание. Такие станки длительное время не переналаживают, экономя при этом определенное количество рабочей силы (например, на заводе имени Колющенко). Станочники работают на нескольких станках. При наличии резервов мощностей такое совмещенное обслуживание техники во многом оправданно. Но при этом уровень сменности работы техники искусственно повышается и ухудшается ее внутрисменное использование.

В министерстве судостроительной промышленности наряду с нормативами сменности работы оборудования разработаны нормативы его внутрисменного использования. В совокупности эти показатели определяют коэффициент загрузки станков и машин ($К_{заг}$):

$$К_{заг} = \frac{К_{см}}{П} \times К_{вн} = \frac{К'_{см}}{П} \times К_{тс} \times К_{уп},$$

где

$К_{вн}$ — коэффициент внутрисменного использования станков и машин,

$К_{тс}$ — коэффициент технологической структуры оборудования,

$К_{уп}$ — коэффициент условий производства,

П — режим работы оборудования (обычно — двухсменный).

Такую же работу целесообразно проделать и всем другим отраслям машиностроения. В противном случае вряд ли можно рассчитывать на активную роль нормативов сменности в повышении уровня использования фондов.

Говоря о расчете нормативов и планировании, целесообразно отметить еще один важный момент. По отчетам на любом машиностроительном предприятии производственные мощности используются на 95—98, а иногда и 100 процентов. При этом сменность работы установленного оборудования может быть самой различной. Возьмем, к примеру, Челябинский инструментальный завод. Производственные мощности здесь используются на 97%, а сменность работы станков и машин — 1,3. Объяснить это можно тем, что производственные мощности рассчитывались по 42,2% оборудования, закрепленного за данным предприятием. Остальные станки и машины находятся во вспомогательных цехах (19,7%), вспомогательном производстве основных цехов (21,1%) и в группе техники, именуемой как техкомплект и спецналадка (17%) основных цехов. Используется она сравнительно редко, но без нее невозможен процесс производства закрепленной за данным предприятием продукции.

Думается, что при расчете производственной мощности должно учитываться все оборудование, входящее в состав основного производства основных цехов. На инструментальном заводе оно составляет 59,2% от установленного. В противном случае завод всегда будет иметь высокий уровень использования производственных мощностей при низкой загрузке основных средств труда.

Нередко наличие резервов оборудования выгодно администрации предприятий. Во-первых, существует возможность производственного маневра (перебазиров-

ка на резервный станок при выходе из строя действующего). Во-вторых, меньше проблем со станочниками, которые предпочитают работать в первую смену.

Обследование, проведенное в мае 1984 г. на заводах Челябинска, показало, что здесь имеется большое количество излишнего оборудования. В течение рабочего дня на заводе дорожных машин не используется обычно более 21% станков и машин. Так, например, в цехе № 2 ненужными, по мнению начальника цеха, являются 15 единиц, или 7,6% из числа всего установленного там оборудования.

Передовой опыт свидетельствует о том, что новая высокопроизводительная техника должна использоваться в полные две смены, а эксплуатация гибких автоматизированных комплексов, имеющих в своем составе кроме металлообрабатывающего оборудования электронно-вычислительную технику, транспортные средства, роботы, эффективна лишь при трехсменной работе и непрерывном графике работы, о чем писал «ЭКО»[1].

Особо актуальными являются вопросы, связанные с улучшением структуры парка оборудования, осуществлением технического перевооружения предприятий и внедрением новых технологических процессов, использованием роботов и манипуляторов. Эта работа, как показало наше обследование, явно нуждается в улучшении. Вот, например, работники отдела механизации и автоматизации производства завода дорожных машин сетуют на то, что их заявки на новую технику удовлетворяются только на 15—20 процентов. По их мнению, в результате сдерживается научно-технический прогресс и сравнительно высокой является нехватка рабочей силы. Иную картину рисуют работники бюро оборудования, входящего в состав отдела капитального строительства завода. Они считают, что заявки на новую технику полностью выполняются в пределах выделенных министерством капитальных вложений на оборудование и строительство, но отдел главного технолога ежегодно заказывает слишком большой перечень оборудования.

Таким образом, видна несогласованность действий и отсутствие единого подхода к проблеме технического перевооружения. Между тем Министерство строитель-

[1] ГАП — новый виток автоматизации.— «ЭКО», 1985, № 3.

ного, дорожного и коммунального машиностроения, к которому относится этот завод, имеет интересный опыт расчета оптимизированной производственной программы на каждый год по всем подчиненным предприятиям. Программа включает следующие разделы: номенклатура и объем выпуска продукции, расчет использования оборудования на оптимизированную производственную программу, численность основных производственных рабочих по профессиям.

Наибольший интерес представляет второй раздел программы. В нем перечисляются все типы установленного оборудования, указывается его шифр, приводится количество станко-часов: фактическое, потребное, излишнее, дефицитное. По каждому типу оборудования рассчитывается коэффициент его загрузки. На Челябинском заводе дорожных машин он равен, например, 0,58.

Оптимизированная производственная программа, на наш взгляд, может быть основой для обоснования заявок на новое оборудование.

На современном этапе развития экономики назрела необходимость перехода от создания и использования отдельных видов техники к комплексам технологически сопряженных машин, о чем говорилось на апрельском Пленуме (1985 г.) ЦК КПСС и июньском совещании (1985 г.) в ЦК КПСС по ускорению научно-технического прогресса. Надо также переходить на систему поочередного комплексного насыщения предприятий новой техникой.

Большая роль в повышении загрузки станков и машин принадлежит ремонтным службам предприятий. Многие годы на большинстве предприятий планы по сокращению численности работающих выполнялись в основном за счет уменьшения количества ремонтников. Так, в ремонтно-механическом цехе (РМЦ) Челябинского тракторного завода численность работающих с 1962 г. по настоящее время сократилась на 40%. Количество станков здесь на 41% превышает число рабочих. Это повлекло, наряду со снижением коэффициента сменности в ремонтной службе до 1,22, нехватку запасных частей, снижение оперативности в ремонте оборудования. И, как следствие, снизило эффективность использования оборудования в основном производстве.

В настоящее время ремонтные службы в основном децентрализованы по цехам. В ремонтно-механических цехах заводов, входящих в объединение «ЧТЗ», и ремонтно-механических мастерских выполняется всего лишь 8% объемов капитальных и средних ремонтов оборудования и изготовляется 45% запасных частей, остальные ремонтные работы ведутся в ремонтных подразделениях обслуживаемых цехов.

В целях повышения эффективности работы ремонтной службы в этом объединении разработана и внедряется «Комплексная система управления ремонтно-механическим производством». Наряду с повышением производительности труда ремонтников, ее внедрение позволит улучшить использование оборудования и в ремонтном, и в основном производствах. При разработке комплексной системы изучен опыт крупных заводов страны (имеются в виду такие гиганты машиностроения, как ВАЗ, ЗИЛ, ГАЗ, Минский тракторный завод и др.). На основе анализа определен наиболее приемлемый для объединения уровень централизации ремонтных служб. Ремонтно-механический цех головного завода преобразуется в ремонтный завод. Он будет выполнять основную часть работ по капитальному и среднему ремонту оборудования. Кроме того, на этом виде работ специализируются ремонтные цехи заводов-филиалов и крупных производств. Цеховые ремонтные службы будут выполнять межремонтное обслуживание и ремонт несложного оборудования. В результате повышения уровня централизации парк станочного оборудования в ремонтной службе сократится на 12%.

Значительные резервы эффективности использования станков и машин кроются в улучшении материально-технического обеспечения нужд ремонта (подшипниками качения, клиновыми ремнями, текстолитом, краской и другими материалами). Руководители снабженческих организаций сейчас прямо заявляют, что потребности ремонта рассматриваются в последнюю очередь. Необеспеченность же материалами и покупными изделиями приводит к тому, что увеличиваются простои оборудования, снижается коэффициент сменности.

Обследование, которое проводила наша лаборатория, показало, что **на машиностроительных заводах слабым местом является организация учета сменности работы**

станков и машин. По сведениям отдела главного технолога завода дорожных машин, например, токарный восьмишпиндельный полуавтомат «Булорд» работает 11 часов в сутки с коэффициентом сменности, равным 1,4. Однако начальник цеха, в котором установлен этот станок стоимостью 192 тыс. рублей, привел данные, в соответствии с которыми «Булорд» работает лишь 2,4 часа в сутки.

На Челябинском инструментальном заводе статистические данные по двум видам расчета коэффициента сменности весьма различны. Так, в соответствии с разовыми обследованиями, проводимыми ЦСУ СССР, величина коэффициента сменности здесь колеблется от 1,24 до 1,30. А когда коэффициент рассчитывают по министерской инструкции, уровень его более высок — 1,54.

Различие сменности определяется рядом причин. Во-первых, министерская инструкция рекомендует не включать в отчет оборудование, предназначенное для производственного обучения, а также закрепленное за рабочими и используемое для вспомогательных операций (точила, наждаки и др.). Во-вторых, фактическая трудоемкость изготовления продукции обычно меньше предусмотренной при расчете мощностей. В-третьих, искажение вносят сверхурочные работы, которые существуют на заводе из-за невысокой ритмичности производства. Перечень оборудования, которое не рекомендуется учитывать при расчете коэффициента сменности, включает в свой состав около 20% установленных на инструментальном заводе станков и машин.

Следовательно, совершенствование учета сменности — еще одно важное условие улучшения использования оборудования.

Сказанное еще раз подчеркивает, что резервы лучшего использования металлообрабатывающего оборудования являются довольно значительными. В то же время на многих заводах есть так называемые «узкие места». **Поэтому была бы выгодной кооперация предприятий по определенным видам работ. Улучшение использования мало загруженных станков и машин можно поставить на плановую основу и создать «банк резервов», которым ведал бы специальный координационный центр.**

В 1984 г. экономический отдел обкома КПСС разослал руководителям ряда предприятий города Челябинска анкеты с просьбой высказать мнение по данному вопросу. Были получены заинтересованные отклики. На заводе дорожных машин, например, есть резервы мощностей по ряду станков фрезерной, сверлильной и шлифовальной групп. В то же время перегружена токарная группа. Кооперация по процессам металлообработки была бы выгодной предприятию.

Кооперация в определенной степени существует и сейчас. Но в большинстве случаев такая работа выполняется бессистемно, без общей координации, а порой не одобряется отраслевыми органами. Скажем, завод металлоконструкций делает для других предприятий заготовки для бульдозеров, кожухи для ремонта доменных печей. Полезная и нужная помощь. Однако внеплановую работу завод вынужден скрывать, поскольку министерство не всегда ее поддерживает.

Не все хозяйственники одобряют идею создания «банка резервов». Скептики считают, что при существующей системе планирования он не будет жизненным. По нашему мнению, опасение надуманное. Ведь в основе кооперации будет взаимовыгодный интерес, а кроме того, явная польза для всего народного хозяйства. Внедрение этой системы позволит резко повысить отдачу действующего оборудования, расширит технологические возможности ряда предприятий при освоении новых видов продукции, причем без дополнительных капитальных вложений.

Повышение коэффициента сменности оборудования, как видно из сказанного, зависит от многих факторов. Но **особо следует подчеркнуть роль человеческого фактора. При организации двухсменной работы должны быть созданы равноценные социально-бытовые и общегородские условия работающим.** Требуется перестроить графики движения городского транспорта, распорядок дня в детских дошкольных учреждениях и на предприятиях общественного питания и т. д.

«Цена» второй смены в настоящее время является очень высокой. Именно в вечерние часы люди получают максимум социальных благ. Они встречаются с членами своей семьи, ходят в театр, занимаются спортом и т. п. Поэтому зарплата работающих по сменам должна быть

выше по сравнению с теми, кто работает только в первую смену. Другой вариант поощрения — увеличение очередного отпуска на 2—3 дня. Этим, разумеется, не исчерпываются возможности решения социальных проблем при организации двух- и трехсменной работы. Есть много других путей. И они должны быть использованы, потому что успех любого дела в конечном счете решают люди.

РЕЗЕРВЫ ЗАГРУЗКИ ОБОРУДОВАНИЯ



А. А. ВОРОНОВ,
кандидат экономических наук,
Краснодарский государственный университет

СЕГОДНЯШНЯЯ ЗАГРУЗКА

Несмотря на ряд принятых за последнее время мер, ответственность и заинтересованность предприятий в максимально возможном использовании станков и машин практически не увеличилась. Дома, в быту, никому не придет в голову мысль эксплуатировать одновременно несколько пылесосов, телевизоров, стиральных машин и т. д. Здесь количество орудий труда однозначно определяется разумной потребностью в них! А на производстве, пусть не все поголовно, но достаточно значительная часть руководителей и ведущих специалистов предприятий проявляют стремление держать станки «на всякий случай». Внутрисменные и целосменные простои оборудования на предприятиях достигают в настоящее время 20—30%, коэффициент загрузки по времени редко превышает 0,7, коэффициент сменности колеблется в большинстве случаев от 1,3 до 1,4.

Картина практически одинакова во всех регионах страны. В Краснодарском крае, например, по данным обследования, проведенного краевым статистическим управлением 15 мая 1984 г., в среднем по всем обследованным машиностроительным заводам коэффициент сменности составил 1,32 (немного выше, чем в предыду-

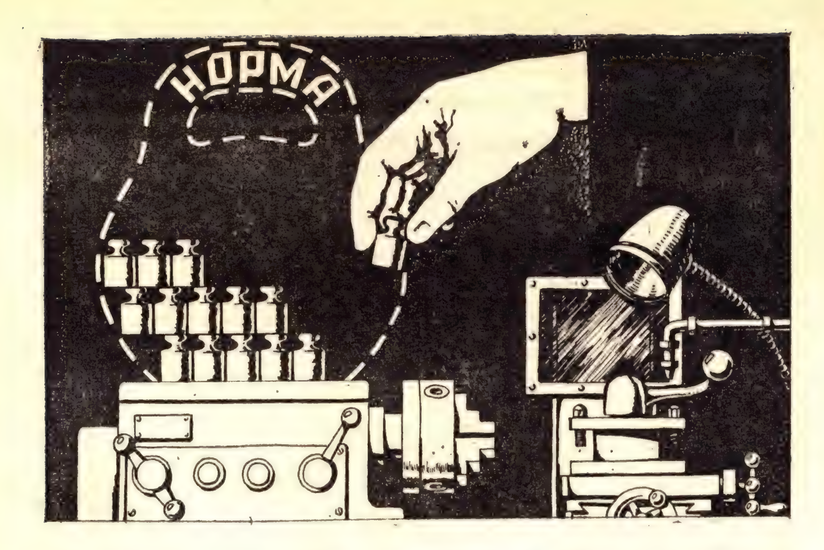
щие годы: в 1980 г.— 1,12; в 1982 г.— 1,26, в 1983 г.— 1,27, но все равно он является явно недостаточным). А средний коэффициент загрузки оборудования на основе обследований, выполненных в 1981 году, оказался равным всего лишь 0,62. Другими словами, можно считать, что более трети станочного парка в крае оказалось совершенно незагруженным. Сопоставление же трудоемкости производственных программ и парка установленного оборудования показало, что на обследованных предприятиях даже при организации двухсменной работы более двух тысяч станков и машин будут вообще излишними!

По отдельным предприятиям (на Краснодарском механическом заводе «Кубань», Туапсинском машиностроительном заводе имени XI годовщины Октябрьской революции и т. д.) оборудование загружено при двухсменной работе чуть более чем на треть режимного фонда времени, а в разрезе отдельных технологических групп кое-где и вовсе менее 10%.

Прирост отчислений от прибыли за улучшение использования технологического оборудования практически неощутим. Точно так же практически неощутимы и зависящие от него в прямой пропорции размеры премии отдельным работникам и службам. В то же самое время риск получить административное взыскание, лишиться премий за невыполнение плана и множество других причин не побуждают руководителей предприятий и объединений к принятию напряженных планов выпуска продукции на тех же производственных мощностях.

Невысокий уровень коэффициентов сменности и загрузки техники закономерно приводит к устойчивому снижению фондоотдачи. Так, в 1980 г. фондоотдача в промышленности Краснодарского края составила лишь 90,9% от величины этого показателя в 1975 г., а в 1985 г.— лишь 87,21 от уровня 1980 г. В ряде отраслей падение фондоотдачи было еще большим. В машиностроении и металлообработке края по всем предприятиям произошло среднее падение фондоотдачи за 10-ю пятилетку на 11,2% (по полной стоимости фондов) и на 18,5% (по их активной части). К сожалению, эта тенденция сохранилась и в 11-й пятилетке. В 1985 г., в сравнении с 1975 г., она в целом упала на 19,5%. Практически в такой же пропорции уменьшилась за этот период и отдача от активной части основных фондов.

Падение фондоотдачи снизило возможности увеличения выпуска продукции промышленностью края в 11-й пятилетке на 1751 млн. руб., в том числе в машиностроении и металлообработке — на 220 млн. руб.



Какие же причины обусловили невысокий уровень коэффициентов сменности и загрузки оборудования в последние десятилетия и создали предпосылки для падения фондоотдачи? Прежде всего это несоответствие структур машиноемкости производственных программ и парков технологического оборудования на большинстве предприятий и объединений. Выявлены значительные диспропорции, вызванные наличием излишнего оборудования сверх всяких разумных нормативных резервов (необходимость которых никто не собирается отрицать). Положение усугубляется еще и тем, что имеется много физически и морально устаревшего, малопроизводительного оборудования, применение которого сдерживает рост производительности труда.

Следующая причина — недостаточный уровень специализации производства, малая серийность выпускаемой продукции. Из-за этого требуется иметь оборудование многих типоразмеров, которое используется редко. Кооперация же в загрузке оборудования между предприятиями в регионах практически отсутствует.

Крайне несовершенны методы измерения, нормирования и учета реальной загрузки оборудования. Существующая отчетность по использованию оборудования на предприятиях строится на периодических обследованиях органами ЦСУ сменности работы станков и машин. При этом общеизвестны недостатки в методике проведения таких обследований. Коэффициент загрузки во времени даже при таких редких обследованиях не определяется вовсе.

Между тем для решения целого ряда важнейших народнохозяйственных задач (таких, как организация региональной межзаводской кооперации по использованию производственных мощностей, использование резервов оборудования на предприятиях для наращивания выпуска товаров народного потребления и т. д.) давно уже назрела острая необходимость в любой момент планового периода точно знать загрузку техники и резервы машинного времени в целом по парку станков и машин предприятий; в разрезе отдельных технологически однородных групп; в разрезе отдельных типов оборудования. На наш взгляд, средний по предприятию коэффициент загрузки станков и машин должен стать обязательным, директивным, ежегодно утверждаемым показателем.

Основные усилия экономистов в предыдущие годы были направлены на исследование методики расчета, планирования и оценки уровня использования производственных мощностей и оборудования на предприятиях; методики определения потребности в оборудовании и организации его поставок; экономико-математического моделирования оптимизации производственных программ и загрузки оборудования; тенденций, факторов и причин изменения показателей загрузки оборудования; методов учета фактической загрузки оборудования во времени. Гораздо менее были изучены вопросы формирования нормативов и стимулирования эффективной загрузки станков и машин на промышленных предприятиях.

За исключением Сумского производственного машиностроительного объединения имени М. В. Фрунзе, опыт которого относительно подробно описан в экономической литературе [1], в том числе в журнале «ЭКО»[2], в стране почти нет публикаций, дающих более или менее обоснованные рекомендации на эту тему. Также почти не получили отражения в литературе вопросы кооперации при загрузке оборудования.

В настоящее время известно и описано в литературе уже несколько десятков различных моделей оптимизации производственных программ. Однако сколько-нибудь широкого распространения в заводской практике планирования они не получили, несмотря даже на то, что необходимость их применения при подготовке проектов пятилетних планов подтверждена в таком авторитетном документе, как типовая методика Госплана СССР.

Анализируя применяемость экономико-математических мо-

---

[1] Москаленко В. П. Оценка и стимулирование напряженных планов предприятий (опыт Сумского машиностроительного завода имени Фрунзе). М., «Экономика», 1978.

[2] См. «ЭКО», 1979, № 12.

делей, академик Н. П. Федоренко указывал, что «робко ведется пропаганда экономико-математических методов среди хозяйственных кадров», что «как только речь заходит об использовании модельных расчетов для самой разработки планов, положение резко меняется; более эффективный, следовательно, более напряженный план труднее выполнить, и руководители предприятия это знают»[3].

Но есть ряд веских оснований прямо назвать еще одну причину явно недостаточных масштабов внедрения экономико-математических методов и ЭВМ в практику планирования, а именно — громоздкость многих предложенных методик и моделей оптимизации. Нужны более простые и понятные модели и методики.

УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЗАГРУЗКИ

Безусловно, основной вопрос в том, как заинтересовать руководителей предприятий и объединений в принятии напряженных планов, разработанных на основе оптимизации загрузки оборудования (и, следовательно, рассчитанных на полное использование производственных резервов). Чтобы нейтрализовать «тревожащие», как назвал их академик Н. П. Федоренко, явления, совершенно необходимо, на наш взгляд:

- ввести 5—10-кратную плату, в сравнении с обычной, за ту часть технологического оборудования, которая после проверочных расчетов ЦСУ будет признана излишней;
- ввести на годы 12-й пятилетки премирование в размере 2—3-месячных окладов по итогам года директоров, главных экономистов, начальников плановых отделов и начальников отделов АСУП предприятий за своевременное представление в министерство рассчитанных на ЭВМ проектов оптимальных производственных программ, принятых в качестве директивных плановых заданий.

Если предприятия не проводят оптимизационных расчетов, не планируют мероприятий по улучшению использования оборудования и увеличению выпуска продукции без дополнительных капитальных вложений, их фонд материального поощрения должен уменьшаться пропорционально скрытым резервам. Может быть, сумму коллективного депремирования следует целиком или частично перечислять на расчетный счет контролирующего органа для целевого премирования работников, осуществляющих проверочные расчеты использования производственных мощностей на данных предприятиях.

---

[3] Федоренко Н. П. Экономико-математические модели и методы.— «Экономическая газета», 1985, № 1, с. 14.

Вполне оправданно в этих случаях, на наш взгляд, и одновременное применение административных мер воздействия к укрывателям резервов производственных мощностей — аналогично существующей ответственности при невыполнении объемных показателей техпромфинплана.

Одновременно с этим назрела необходимость введения как внутризаводских форм учета фактической загруженности и сменности работы технологического оборудования, так и формы статистической отчетности ЦСУ, предусматривающей сбор информации по этим показателям в разрезе отдельных однородных групп станков и машин.

Небольшое увеличение трудоемкости учетных работ на предприятиях за счет введения указанной формы (приблизительно на 5—7 человеко-дней в месяц на небольших и средних заводах и на 10—12 — на крупных) более чем компенсируется оперативным выявлением возможностей роста выпуска продукции без дополнительных капитальных вложений.

КООПЕРАЦИЯ В ЗАГРУЗКЕ СТАНКОВ И МАШИН: ВОЗМОЖНА ЛИ ОНА!

Повсеместный учет загрузки оборудования позволит вплотную подойти к организации в регионах страны межзаводской кооперации в использовании станков и машин. Для создания системы такой кооперации, на наш взгляд, следовало бы: определить резервы и дефицит машинного времени на предприятиях и в объединениях региона; сформировать рациональные схемы кооперации. Разумеется, нужно создать четкую правовую основу для осуществления кооперации, отработать систему оперативной и надежной информации для оповещения руководителей предприятий о наличии резервов мощностей на соседних предприятиях и объединениях. Нельзя выпустить из виду этап организационной «стыковки» предприятий между собой — для операции в загрузке станков и машин — и, наконец, этап разработки комплекса моральных и материальных поощрений за участие в кооперации.

Как показал небольшой опыт кооперации в Краснодарском крае, нужно создать постоянно действующую группу, которая будет в течение 1,5—2 лет заниматься исключительно этой проблемой. В состав группы, на наш взгляд, должны входить: научный руководитель, экономист, специалист в области проведения анализа эффективности использования основных фондов, производственных мощностей, оборудования; специалисты по оперативно-календарному планированию; квали-

фицированные механики и технолог; 1—2 технических исполнителя.

На основе исходных данных — о составе оборудования, нормативной удельной машиноемкости продукции, сменном режиме работы предприятия, потерях времени на ремонт и переналадку, коэффициентах перевыполнения норм и т. д.— рассчитываются коэффициенты загрузки станков и машин (в целом по предприятию и в разрезе отдельных технологически однородных групп) и резервы (дефицит) машинного времени при одно-, двух- и трехсменной работе.

Окончательный выбор схемы кооперации завершает процедуру составления баланса излишков и дефицитов машинного времени (в разрезе отдельных технологических групп) в целом по всем предприятиям региона. Конечно, нельзя упускать из виду трудности организационной стыковки предприятий — ведомственная разобщенность, безусловно, будет сказываться. Это надо иметь в виду. Важно отладить систему регулярного оповещения всех участников кооперации о наличии резервных мощностей (например, издание специального бюллетеня).

Насколько реальна организация такой кооперации? В условиях ведомственной разобщенности и отсутствия должной заинтересованности руководителей предприятий в высоком уровне коэффициента загрузки оборудования, безусловно, осуществить ее нелегко. Однако при введении достаточно высоких нормативов и установке нормативов отчислений в фонды материального стимулирования в зависимости от фактических результатов кооперации вероятность ее резко повышается. Кроме того, за рубежом (в США, Швейцарии, ГДР и других странах) хорошо зарекомендовал себя и получил распространение так называемый лизинг — аренда временно не используемого владельцем оборудования. Есть основания считать, что и у нас оправдает себя эта форма интенсификации использования оборудования.

Реализация в полном объеме указанных мероприятий позволит улучшить использование станков и машин и увеличить на этой основе без дополнительных капитальных вложений выпуск продукции на 15—20% (в том числе выпуск товаров народного потребления и др.).

Рис. С. ЛАЗАРЕВА

ПЛАТИТЬ ЗА ФОНДЫ С УЧЕТОМ ВОЗРАСТНОГО СОСТАВА ОБОРУДОВАНИЯ

А. П. МАРКИН,
кандидат экономических наук,
Рязанский
радиотехнический институт

Статистикой принята специальная форма, в которой учет возраста оборудования ведется по трем градациям: до 10 лет, от 10 до 20 лет и свыше 20 лет. По этой форме учета трудно определить, какое количество оборудования перейдет на следующий год в число устаревшего, т. е. свыше 20 лет, так как интервал (10—20 лет) включает, наряду с молодым (10—12 лет), средним (13—16 лет), оборудование, которое тяготеет к устаревшему (17—20 лет). А как раз оно-то и требует к себе особенно пристального внимания со стороны руководителей предприятий, так как через сравнительно короткий срок его придется заменять или модернизировать.

Для более точного учета возрастного состава оборудования на промышленных предприятиях была предложена учетная форма с разбивкой на пять групп: до 10 лет; 10—12 лет; 13—16 лет; 17—20 лет и свыше 20 лет и сделана группировка оборудования внутри интервала 10—20 лет на машиностроительных предприятиях Рязани.

Видно, что размещение оборудования по возрастным градациям внутри интервала 10—20 лет может быть крайне неравномерным. Так, строгальные станки и молоты в большинстве своем находятся у границы морально устаревшего оборудования. Таким образом, через 3—4 года около 50% всего оборудования, находящегося в интервале 10—20 лет, то есть той группы, которая пока не вызывает беспокойства у руководства предприятия, перейдет в категорию морально устаревшего.

На наш взгляд, назрела необходимость совершенствования платы за фонды путем ее дифференциации в зависимости от возрастного состава фондов. Дифференциация платы за фонды в зависимости от их воз-

Возрастной состав	% от начисленной суммы платы за основные фонды
Оборудование до 10 лет	100
» от 10 до 12 лет	90
» от 13 до 16 лет	80
» от 17 до 20 лет	70
» свыше 20 лет	50

Наименование оборудования	Возрастной состав		
	10—12 лет	13—16 лет	17—20 лет
Строгальные станки	23,2	28,4	48,4
Карусельные станки	16,6	55,1	30,3
Молоты	17,8	30,9	51,3

раста поставит в равное положение предприятия, использующие в производственном процессе как новое, так и морально устаревшее оборудование.

Два машиностроительных предприятия имеют одинаковые по мощности механические цехи. На первом предприятии в механическом цехе установлено 50 единиц сравнительно молодого по возрасту металлорежущего оборудования общей балансовой стоимостью 250 тыс. руб. В механическом цехе второго предприятия установлено 80 единиц морально устаревшего металлорежущего оборудования общей балансовой стоимостью 450 тыс. руб. При существующем порядке взимания платы за фонды на первом предприятии она составит — 15.000 руб., а на втором — 27.000 руб.

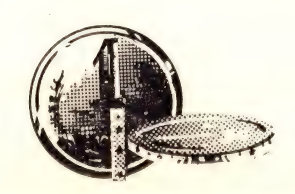
Таким образом, второе предприятие окажется в худших финансовых условиях, выплачивая большую сумму средств за основные фонды.

Мы предлагаем следующую дифференциацию платы за основные фонды в зависимости от их возрастного состава.

Начисление платы за основные фонды с учетом их возрастного состава ненамного увеличит объем учетной работы, зато поставит в равное положение коллективы промышленных предприятий, использующих, в силу объективных причин, как новое, так и морально устаревшее оборудование.

Скидка в оплате за морально устаревшее оборудование не явится тормозом к его обновлению, не снизит заинтересованность предприятий в наиболее эффективном использовании основных фондов, так как величина скидки не окупит тех огромных потерь живого и овеществленного труда, которые имеют место при эксплуатации морально устаревшего оборудования.

Рис. С. ЛАЗАРЕВА







КАК Я СТАЛ КОНСЕРВАТОРОМ

Ю. В. БЫЧКОВ,
мастер

Год назад ко мне подошел бригадир и сказал, что на нашем участке неправильно поставлен один молот. Его нужно развернуть на 180°. И тогда на участке можно поставить конвейер, по которому нагретые заготовки будут передаваться от печи к молоту. Бригадир уже подсчитал, что затраты на перестановку молота, на приобретение и установку конвейера окупятся за полгода. Потому что повысится производительность труда, снизится себестоимость изготавливаемых деталей. Бригадир добавил, что его бригада готова участвовать в модернизации участка. И что об этом он говорил несколько лет назад мастерам, начальнику цеха. Им всем его мысль понравилась. Но так ничего и не сделали.

Я тоже «загорелся» этой идеей. И тоже ничего не сделал...

А ведь, начиная работу на участке, я был настроен решительно. Когда впервые, около двух лет назад, пришел сюда, сразу обратил внимание на то, что здесь не очень хорошая вентиляция, слишком шумно,

на полу лежат заготовки и окалина металла, тара беспорядочно разбросана, оборудование почти все старое и грязное, с облупившейся краской. И рабочая одежда у кузнецов могла бы быть поаккуратнее...

Вначале я ко всему внимательно приглядывался, во все вникал. В это время ко мне и подошел бригадир-рационализатор, обнадеженный моей явной, активной заинтересованностью. Были у меня и энтузиазм, и желание все на участке улучшить, обновить. Я был уверен, что смогу это сделать. Тем более, что и начальник цеха, и старший мастер обещали помощь.

Тогда мне казалось, что самое трудное в работе мастера — найти подход к каждому подчиненному и увлечь его делом. Но очень скоро, присмотревшись к тому, чем занимаются все мастера участка, я понял, что ошибаюсь и что вообще мои представления о производстве, почерпнутые из вузовских учебников, далеки от реальности. Мастера вообще ни к кому не «ищут подход» и никого не «увлекают». Не до того им. Они заняты подготовкой производства и обеспечением бесперебойной работы оборудования. На этом сосредоточены все мысли, все силы. На это уходит все их рабочее время.

Давайте детально рассмотрим, чем мне приходится заниматься в течение смены. Прихожу за 15—20 минут до начала работы. Беру журнал, в котором фиксируется выполнение сменных заданий; смотрю, как отработала предыдущая смена, какие замечания сделал ее мастер. Прохожу по участку, смотрю, где и какие лежат заготовки и готовые детали. Затем иду на соседний заготовительный и смотрю, какие заготовки для нас уже нарезаны, а какие будут нарезаться. Здесь же измеряю диаметры прутков на стеллажах, смотрю маркировку каждого металла, записываю все в блокнот. Возвращаюсь в конторку своего участка. Открываю папку «В резке», где лежат чертежи тех деталей, заготовки для которых должны сейчас «резать» на заготовительном участке. Вспоминаю, где видел уже нарезанные заготовки. Прикидываю, на каком оборудовании надо делать эти детали...

В это время в конторке собираются рабочие. Смотрю, кто сегодня опоздал. Отдаю чертежи кузнецам. Потом обхожу свой участок вместе с транспортными рабочими. Показываю заготовки, даю команду о перевозке их к определенному оборудованию. На участке начинается производственный процесс. А я возвращаюсь в конторку и перебираю папки в поисках чертежей деталей. Стол завален чертежами. Их выдают нашему участку сразу

на месяц. На каждый месяц — до пятисот чертежей. Как только мастера ни пытались навести с ними порядок, раскладывая их по папкам! Но все равно наш стол тонет в «деловом беспорядке», бумаг слишком много... Не без труда нахожу необходимые чертежи, сверяясь с записями в блокноте, сделанными на заготовительном участке. В планеграфике ищу номера деталей, чтобы узнать, сколько их надо сделать. На каждую деталь выписываю нарядики, в которых указываю номер детали, номер изделия, в которое входит деталь, марку металла, диаметр заготовки и ее длину, количество заготовок. Отдаю нарядики мастеру заготовительного участка. Снова возвращаюсь в свою конторку, вписываю в сделанные наряды номера деталей и иду к нормировщице за расценкой. Попутно захожу к плановикам и диспетчерам. Узнаю, какие детали нужно делать в первую очередь. У цеховых технологов спрашиваю, есть ли штампы на эти детали и где они находятся. Снова прохожу по своему участку. Отдаю рабочим расцененные сдельные наряды на изготавливаемые детали. Проверяю размеры только что изготовленных. Даю команду транспортным рабочим — переставить тару с деталями к другому оборудованию на дальнейшую обработку. В это время на заготовительный участок привозят новую партию металла. Надо бежать туда. Металл для нас привозят несколько раз в день со склада, который находится на другом конце города. Мы заказываем металл заблаговременно в определенном порядке, а привозят его часто совсем не так, как мы планировали. Поэтому, несмотря на четкий месячный план, мы не знаем, что будет делаться на нашем участке через день...

Опять на стеллажах измеряю диаметры прутков, смотрю марку металла и т. д. То есть по-



вторяю снова, а потом еще раз всю вышеописанную схему организации труда. В конце своей смены готовлю работу для следующей...

Как-то опоздал один кузнец на работу. Я сделал ему замечание, а он мне в ответ: «Если сами не можете хорошо организовать производство, то что спрашивать с нас? Сейчас наш молот будет простаивать десять минут. Заготовки еще не подвезены». И в самом деле — если молот простаивает, то какой толк с того, что рабочий минута — в — минуту придет на смену и будет сидеть? И какое моральное право имею я требовать от него такой дисциплинированности?

Рабочий больше не опаздывал. А я на этом и на других примерах убеждаюсь, что не очень хорошая организация производства сказывается на психологическом состоянии рабочих, их отношении к качеству продукции, отношении к труду. Но разве я не стараюсь сделать все для улучшения организации труда? Я же ради этого и бьюсь, как рыба об лед, кручусь, как белка в колесе... Именно мысль о том, что нужно обеспечить кузнецов бесперебойной работой, держит меня в постоянном напряжении. Кузнецы требуют (и именно от меня) бесперебойной работы, потому что у них сдельно-премиальная оплата и простои им невыгодны. И все-таки простои случаются, и запланированный ритм поставок нашей продукции в другие цехи выдержать не всегда удается. Ведь многое делается срочно, неожиданно, не все продумано заранее...

Знакомый рабочий сказал, что если бы каждый человек добросовестно выполнял свою работу, то во всем был бы порядок. Но разве я и другие мастера — все мы недобросовестно относимся к своему делу? Я вижу, что они работают, не жалея сил и здоровья, по 9—11 часов в сутки. В конце смены даже мастера со стажем жалуются на переутомление. Крайне усталым чувствую себя и я. Перенервничал, имел дело с большим потоком информации. А главное — удовлетворения не чувствую. Даже если выполнено сменное задание. Ведь я же понимаю, что «погряз» в производственном процессе, не я над ним, а он — надо мной... Руковожу я звеньями технологической цепочки, а не коллективом. Я мотаюсь между участками, молотами, прессами, чертежами, нарядами, заготовками, деталями — и не успеваю проконтролировать чистоту рабочих мест, не остается времени и сил на воспитание людей, улучшение условий их труда. И так каждый день, из месяца в месяц. И вот появляется на моем участке лазейка для бесхозяйственности. Сейчас меня уже

можно назвать консерватором и тормозом научно-технического прогресса на кузнечном участке. Потому что моих дел не видно. Каким был участок до моего прихода, таким и остался. Бригадир-рационализатор больше не напоминает мне о своем предложении. А я не напоминаю старшему мастеру и начальнику цеха о своих намерениях обновить участок и об их обещании помочь мне в этом...

Но я еще помню о своих прежних планах, и совесть меня грызет. И крепнет подозрение, что от моей добросовестной работы толку нет, потому что я занимаюсь какой-то не своей работой.

Что же делать дальше? Продолжать так работать? А если переложить многие свои дела, связанные с выполнением текущего плана, на функциональные службы цеха, а самому заняться всесторонним улучшением участка? (Одной только работы по улучшению условий труда тут — непочатый край.) К этой мысли я пришел, познакомившись со «Справочной книгой мастера» (Издание второе, переработанное и дополненное. Лениздат, 1985 г. Авторы — Н. А. Аксенов, В. А. Волосатов и другие). В разделе «Мастер: права, функции, требования» я прочел: «...на ряде предприятий разграничены функции мастера и диспетчерской службы, на которую возложена обязанность спабжать рабочие места всем необходимым (заготовками, деталями, инструментами, чертежами)...»

Но книга — книгой, передовой опыт — передовым опытом, а на нашем предприятии другие порядки. И перестроить свою работу сам я не могу. Изменить организацию труда функциональных служб цеха может лишь начальник цеха совместно с руководителями более высоких рангов. А это не так просто. Ведь плановики, диспетчеры, технологи цеха тоже добросовестно относятся к своей работе, и у тех тоже много своих нерешенных проблем. Поэтому полгода назад в цехе увеличили их штаты. Но на работу мастеров кузнечного участка это никак не повлияло.

Если бы мысль о необходимости такой коренной перестройки деятельности служб и линейных руководителей явилась у меня в первые месяцы работы, я бы немедленно высказал ее начальнику цеха. А сейчас слишком хорошо понимаю, как трудно все изменить. И поэтому никому ничего не предлагаю. Только думать ведь себе не запретишь.

Может ли предприятие работать вообще без линейных руководителей? Представим себе на минутку, что произойдет, если все линейные руководители (хотя бы в порядке эк-

сперимента) не выйдут на работу, а план заводу выполнять все-таки нужно. Вначале будет, наверное, хаос. А потом установится новый порядок, новая система. Перестроится организация труда оставшихся функциональных служб, и предприятие будет работать. Рабочие будут так же приходить на свои места, диспетчеры участка выдадут им чертежи, дадут команду о доставке заготовок в нужное место и т. д. Диспетчерам будут готовить работу плановики и технологи. Кому при этом будут подчиняться диспетчеры участков? Кто будет отвечать за бесперебойную работу оборудования, за выполнение плана участка, цеха, предприятия? Все это уже трудно представить «на минутку», поскольку такие вопросы, очевидно, нуждаются в детальной и общей основательной проработке. Может быть, даже в коллективном обсуждении.

Но, безусловно, должна образоваться такая организация труда функциональных служб, которая бы обеспечивала выполнение плана в заданном объеме и номенклатуре на каждом участке и на всем предприятии.

И вот тогда пусть выходят на работу линейные руководители. Они смогут, наконец, взяться за те дела, которые без них никто не сможет сделать. Это и укрепление дисциплины, и внедрение всего нового, прогрессивного — то есть, все то, до чего у нас, при нынешней загруженности работой «на план», не доходят руки. Мастера будут заниматься этими вопросами в масштабах своего участка, начальник цеха — в масштабах цеха, директор — в масштабах предприятия...

Сегодня о таком порядке на нашем заводе можно только мечтать. Я и мечтаю... А работаю по-старому.

Через год весь цех переезжает в новое просторное помещение с современным оборудованием: роботами и манипуляторами, автоматизированным складом штампов и т. д. Радоваться бы надо, а мне не по себе. Да и многие работники нашего цеха невесело говорят, что легче переехать на все готовенькое, чем что-либо изменить на старом месте. И ведь если в новый цех перенести старые порядки и старую организацию труда, там все тоже быстро постареет, зарастет рутиной... Утверждают, что от понимания реального состояния до необходимой перестройки — всего один шаг, но как сделать этот трудный решающий шаг всему нашему цеху, где все всё понимают, а работают по-старому?

Прошу не указывать предприятия, где я работаю.

От редакции. Название предприятия ничего не меняет, ведь

в этой «Исповеди „консерватора"» показана довольно характерная картинка производственной жизни. Мы думаем все-таки, что автор — еще не консерватор, поскольку память о прежних, не осуществившихся планах обновления участка пока не дает ему покоя, он и сейчас не удовлетворен порядком на производстве, у него появляются своеобразные идеи. Но все может заглохнуть, если на этого человека, не обладающего, очевидно, высоким запасом сопротивляемости рутине, будут по-прежнему мощно давить прежний беспорядок и старая организация труда... Что делать?

НЕ ПРИЧЕСЫВАТЬ ВСЕХ ПОД ОДНУ ГРЕБЕНКУ



Ф. З. АЗИХАНОВ,
Оренбургский политехнический институт

Система аттестации и рационализации рабочих мест, если она будет поставлена на должную высоту и превращена из цели в средство достижения цели, может стать основной при определении направления реконструкции предприятий. Но пока возлагавшиеся на нее надежды не оправдываются. Они и не будут оправданы до тех пор, пока извне предприятиям диктуются условия и методы проведения аттестации.

Существующая постановка этого вопроса — навязывание предприятиям стандартных отраслевых методических указаний, в большинстве случаев носящих плаллиативный характер и ничем не отличающихся одна от другой, не может привести к повышению эффективности системы. Только творческий целевой подход к аттестации рабочих мест, а не стандартность мышления, поможет в полной мере раскрыть потенциальные возможности коллектива предприятия и системы аттестации в целом.

Днепропетровцы добились больших успехов в этом деле. Их опыт заслуживает самого широкого распространения, но мы никогда не добьемся таких успехов, если будем строго следовать днепропетровской системе. Опыт днепропетровцев следует рассматривать не как

догму, как это делается сейчас, а как руководство к действию.

Предприятия должны получать полную самостоятельность в проведении этой работы. Нельзя давать им такие задания, как к заданному сроку аттестовать, рационализировать, ликвидировать столько-то рабочих мест. Такая постановка вопроса ведет к искусственному завышению коэффициентов: аттестованности, рационализации, ликвидируемости. Высокие значения этих показателей, кроме морального удовлетворения некоторых недальновидных руководителей, ничего не дают ни предприятию, ни обществу в целом. Наоборот, такие указания наносят огромный экономический и социально-психологический урон, сводят эффект аттестации к нулю.

Перед предприятиями следует устанавливать только контролируемые цели, устанавливать такие показатели, которые невозможно было бы изменить под давлением «сверху», что нередко делается в существующей системе аттестации. Один раз зафиксированные показатели не могут быть пересмотрены и изменены.

В существующей системе такие промежуточные показатели, как число аттестованных рабочих мест, зависят от роли, авторитета и «веса» руководителей. Притом окончательное решение принимает руководитель, весьма далекий от вопросов аттестации и рационализации рабочих мест, который эти вопросы может знать лишь понаслышке.

Анализ методических указаний, поступающих на заводы разных отраслей, позволяет сделать такой вывод: все они до абсурда идентичны. Разве можно оценивать по одним и тем же характеристикам все рабочие места машиностроительных предприятий, например, Четвертого государственного подшипникового завода (Куйбышев) и предприятий бытового обслуживания? Разве в одной и той же отрасли все предприятия одинаковы? Разве можно приравнять на одном и том же предприятии рабочие места электронщика и сварщика? Такие рекомендации вводят руководителей в глубокое заблуждение.

Оценочные характеристики рабочих мест, по которым производится их проверка на соответствие прогрессивным решениям, должны выбираться на предприятии. Что нужно для повышения производительности труда на данном рабочем месте, коллегиально могут установить только люди, хорошо его знающие: рабочий, работающий на этом рабочем месте, ремонтно-обслуживающий персонал, в зону обслуживания которого попадает рабочее место, ИТР, руководитель, а не руководители отраслевых министерств.

В существующей системе местные руководители, получив методические указания сверху, стараются строго следовать им. Попытка руководителей министерств ввести в систему стандарт должна рассматриваться как непродуманность отраслевых методических указаний. Если бы они были продуманы, то не стали бы все без исключения рекомендовать, например, безжизненную систему балльных оценок рабочих мест.

На что направлена балльная система оценки рабочих мест? На получение морального удовлетворения от выполненного объема работы, на «затуманивание мозгов» руководителей и специалистов предприятий при подсчете значений групповых и интегральных показателей оценки и при определении класса решений: аттестовать, рационализировать, ликвидировать рабочее место.

Именно при определении класса решений отраслевые методические указания необоснованно расходятся. Одни рекомендуют аттестовать рабочее место в том случае, когда интегральный показатель принимает значение не менее 0,6 балла; другие — 0,7; третьи — 0,875 и т. д. При этом нет обоснования, почему принято то или иное значение интегрального показателя и к чему ведут отклонения от заданных значений.

Такая система оценок вводит руководителей и специалистов в двоякое заблуждение. Во-первых, остается неясным, при каком же значении интегрального показателя следует аттестовать рабочее место. Во-вторых, имеются и различные мнения по вопросу допущения отклоняющихся показателей в аттестованных рабочих местах. Одни считают допустимым одно отклонение от прогрессивных решений, другие — два, а третьи — три. К примеру, возьмем показатель «условия труда на рабочем месте». В его состав входят освещенность, уровень шума, температура воздуха, концентрация токсических веществ и промышленной пыли, тяжесть и монотонность труда и т. д. В итоге может получиться так, что все они не соответствуют прогрессивным решениям, а рабочее место подлежит аттестации.

Думаю, что следует переходить на безбалльную систему оценок рабочего места. Суть этого метода заключается в том, что рабочее место аттестуется только при соответствии всех характеристик прогрессивным решениям. Только такой метод гарантирует качество проведения аттестации рабочих мест.

Отдельные важные моменты аттестации, требующие глубокого анализа, не находят пока должного отражения и упоми-

наются лишь вскользь. Это относится прежде всего к этапу технико-экономического анализа организационно-технических мероприятий. Здесь многие ограничиваются высказываниями типа: «Анализируется стоимость рабочих мест и затраты, необходимые для рационализации», будто эта часть работы носит второстепенный характер. Но ведь именно от нее зависят пути и методы рационализации, и в конечном счете именно этот этап определяет рациональную политику технического переоснащения рабочего места.

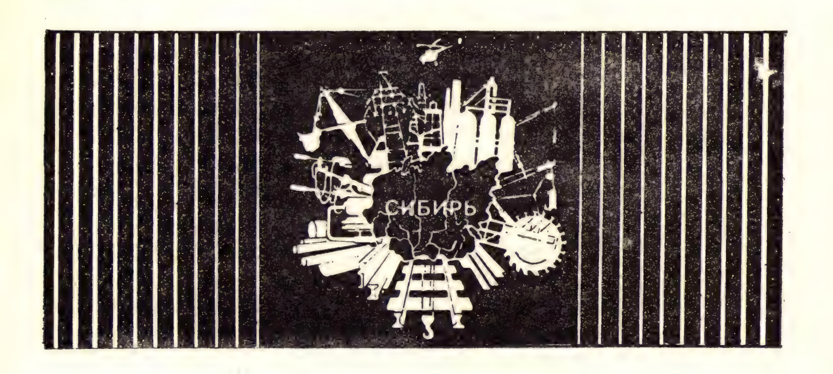
В отраслевых методических указаниях отмечается необходимость проведения технико-экономического анализа мероприятий для установления экономической целесообразности их внедрения. Однако такой анализ не всегда может оказаться достаточным условием для принятия рациональных решений при установлении очередности внедрения мероприятий. Улучшение отдельно взятого показателя, характеризующего рабочее место, может производиться в нескольких направлениях. В этом случае для установления наиболее эффективного пути совершенствования рабочего места должно быть оценено каждое возможное направление, что потребует проведения многовариантных расчетов. Анализ в отраслевых методических указаниях не предусматривает упорядочение мероприятий по степени важности. Мероприятие, которое дает наибольший эффект, нужно считать первоочередным. Поскольку перечень мероприятий аттестации всегда превышает финансовые и технические возможности предприятия, нужно установить и другие приоритеты, например, по уровням управления. В зависимости от ситуации на предприятии мероприятия, которые внедряются на нижних уровнях управления, могут иметь приоритет перед более высокими уровнями управления (или наоборот).

Приоритет может быть установлен и по эффекту быстродействия. Здесь играет роль не только экономический фактор, но и психологический. Коллектив убеждается в полезности и необходимости проведения работ по аттестации и рационализации рабочих мест. Приоритетом должны пользоваться и те мероприятия, которые разрабатываются для рабочих мест, находящихся на наиболее «узких» местах производства.

●

Работа по аттестации рабочих мест в стране находится в сложном положении. Не превратится ли она в очередную никому не нужную компанию? Во многом это зависит от Госкомтруда СССР и его научно-исследовательских организаций...





ДОЛГОВРЕМЕННЫЕ ВАХТОВЫЕ ПОСЕЛКИ



И. П. ВАРШАВСКИЙ,
начальник Главзапсибжилстроя,
Тюмень

В эти края мы пришли всерьез и навсегда. Значит, людям должны быть созданы и соответствующие условия... Сейчас первоочередная задача — используя новые, причем огромные возможности, настойчиво повести работу по ускорению социально-культурного строительства и в первую очередь — жилищного.

Из выступления Генерального секретаря ЦК КПСС М. С. ГОРБАЧЕВА на совещании партийно-хозяйственного актива Тюменской и Томской областей.

В освоении природных ресурсов Тюменского нефтегазового комплекса наблюдаются два принципа: создание базовых городов и экспедиционно-вахтовый метод. За каждым из них стоят совершенно определенные образ жизни и темпы развития региона, конкретные социально-экономические результаты.

Базовые города — это воспроизведение образа жизни в обычных городах. Для строителя и нефтегазодобытчика это означает: крупнопанельные дома, объекты социально-бытовой структуры, элементы городского хозяйства и благоустройства. Вместе с тем жилье в базовых городах обходится от 500 до 800 руб. за квадратный метр, а начальные единовременные затраты на обустройство одного человека с учетом сферы городского обслуживания составляют от 25 до 35 тыс. руб.

Вахты — это высокие темпы освоения новых районов, меньшие начальные капитальные затраты. Однако это — жизнь в полевых условиях, вагон-дома, балки (рубленые дома) и в лучшем случае — щитовые дома без удобств. Люди оторваны от семей, бытовые услуги — по нормам общежитий. Все это определяет режим работы и отдыха: полмесяца вахта, затем — отдых в городах.

Сегодня на трубопроводных трассах, транспортных магистралях и обустройстве месторождений в районах севера Тюменской области и Среднего Приобья создано примерно 1480 полевых городков (вахтовых поселков). Они состоят из 93 тыс. разнотипных вагон-домов общей стоимостью до 0,7 млрд. руб., а также щитовых домов, балков и др. В связи с дальнейшим развитием нефтегазового комплекса предстоит в 12-й пятилетке жилье в базовых городах увеличить в 2,5 раза, а количество вахтовых поселков и полевых городков — удвоить. Между тем потребность в жилье и объектах соцкультбыта в базовых городах удовлетворяется в 11-й пятилетке лишь на 60%. Значительно сократить этот разрыв в ближайшее время не удастся из-за отставания базы строительной индустрии. Но из-за нехватки жилья в базовых городах полевые городки и вахтовые поселки, по своей структуре предназначенные под общежития и размещение кратковременных (до 15 дней) вахт, заселяются семьями, обрастают примитивными хозяйственными пристройками и балками, разрастаются, превращаясь в населенные пункты с низким уровнем социально-бытового обслуживания.

Таким образом, не будет преувеличением сказать, что упомянутые два принципа выдерживаются только в теории. На практике вагон-дома и балки строят и в базовых городах, а в вахтовых поселениях вынужденно строятся детсады и школы. Можно говорить о прямых

экономических издержках от эксплуатации этого временного жилого фонда, утратившего признаки мобильности, можно биться над проблемой энергообеспечения и обслуживания населения, создавать многочисленные котельные в поселках, зачастую соседствующих, можно принимать постановления, не разрешающие прописку, не допускать в вахтовые поселки женщин и детей. Однако этот путь неэффективен.

ДОЛГОВРЕМЕННАЯ ВАХТА

Сегодня в освоении новых районов доминирует экспедиционно-вахтовый метод, связанный с привлечением трудовых ресурсов из других районов страны. С одной



ТРАНСПОРТИРОВКА И МОНТАЖ ЗДАНИЙ ИЗ БЛОК-МОДУЛЕЙ.

Фото В. БЫКОВА



стороны, он признан экономически выгодным и повсеместно принимается на вооружение. С другой стороны, медики предупреждают: частые перелеты через часовые пояса в другие климатические зоны отнюдь не укрепляют здоровье. Из-за специфики труда некоторым категориям работников приходится длительное время находиться в отрыве от семьи. Каждый скажет, что это неизбежные социальные издержки. Но так ли они необходимы в данном случае? Все ли работники выдерживают вахтовый режим? Пойдет ли в вахтовики квалифицированный специалист? Если пойдет, то надолго ли?

Вред, наносимый текучестью кадров, общеизвестен. Отдельные строительные организации, работающие по вахтовому методу, при очередной передислокации теряют от трети до половины своих кадров — и прежде



всего из-за низкого уровня мобильной инфраструктуры. Каждый работник знает: первое, с чем он столкнется в новом необжитом районе,— это трудности из-за отсутствия минимальных социально-бытовых услуг. Кроме того, при нынешней организации кратковременной вахты возникают перерывы в работе, сбои в производстве, снижение темпов. Значительны издержки на транспорт.

Как избежать негативных социальных последствий экспедиционно-вахтового метода? Выход — в индустриальных методах и темпах строительства вахтовых комплексов. Последние должны располагаться в местах приложения труда и удовлетворять требованиям, предъявляемым к сфере социально-бытовых услуг, при частичном сохранении принципов мобильной инфраструктуры. Речь идет о долговременной вахте. Возможен, например, такой режим работы: 2,5 года вахты — полгода отпуск. Условия работы, продолжительность функционирования или строительства объекта, медико-биологические и климатические факторы могут диктовать и другую продолжительность контракта. Получить максимальный эффект от такой организации труда поможет тщательный подбор кадров. Желательно, чтобы члены семьи работника тоже были заняты либо в сфере производства, либо в сфере социального обслуживания. Очевидно, следует усовершенствовать правовые отношения, условия заключения, расторжения и возобновления контракта. Главное же в том, что работник в условиях долговременной вахты может жить с семьей в поселке, где ему обеспечен необходимый уровень социально-бытовых услуг. Как создать такой поселок?

УНИФИЦИРОВАННЫЙ, КОМПЛЕКСНЫЙ, ТРАНСФОРМИРУЕМЫЙ

Вахтовые поселки создаются вблизи промыслов, нефтегазоперерабатывающих предприятий, предприятий стройиндустрии, на компрессорных станциях и в «коридорах» трасс трубопроводов. Сегодня поселков на объекте столько же, сколько и организаций. Иначе говоря, каждая организация строит свой поселок. На наш взгляд, поселок должен быть единым.

При строительстве объекта в нем должны жить строители. При сдаче объекта в эксплуатацию — как строители, так и промышленный эксплуатационный персонал. В этот период население поселка значительно возрастает, но после сдачи в эксплуатацию строители уйдут и численность жителей уменьшится. Впрочем, изменяться число жителей поселка будет и при эксплуатации нефтегазопромыслового объекта — в зависимости от сокращения или увеличения объемов производства. В связи с этим проект поселка следует ориентировать на создание оптимальной стационарно-мобильной структуры.

Каким представляется нам этот, по существу новый, тип поселения? Стационарное ядро поселка состоит из жилых домов и объектов культурно-бытового и хозяйственного назначения. Его мобильная часть тоже состоит из жилья и объектов соцкультбыта, но она может придаваться поселку при увеличении численности работников или перебазироваться в другое место при ее уменьшении. Так, при строительстве магистральных газопроводов мобильная часть поселка может находиться между компрессорными станциями и постепенно, по мере продвижения фронта линейных работ, перемещаться в стационарно-мобильный поселок. Последний находится в районе строительства компрессорной станции (которая, как правило, достраивается в течение 2—4 месяцев после окончания строительства линейной части трубопровода).

Соотношение структурных частей стационарно-мобильного поселка определяется внешними (производственными, климатическими, географическими, транспортными и др.) и внутренними (главным образом, демографическими) условиями. Для поселков Тюменской области это соотношение колеблется: для стационарной части 60—90%, мобильной — 10—40%.

Как приступить к созданию поселков нового типа? Надо сказать, что до сих пор нет классификации вахтовых поселков, не разработаны единые понятия и терминология. Поселения одного и того же типа называются по-разному: полевой городок, вахтовый поселок, базовый поселок, вахтовый комплекс и т. д. Эта неупорядоченность предопределяется многообразием организаций, решающих вопросы финансирования, проектиро-

вания, строительства, эксплуатации, расселения. Вахтовые поселки в Тюменской области строят более двухсот различных организаций и предприятий! Неудивительно, что попытки типизировать планировочную структуру и технические решения до сих пор были безрезультатными.

Представляется, что через понятие долговременной вахты можно решить эту задачу, то есть унифицировать региональную систему расселения вахтового персонала, определить планировочную структуру вахтового поселка, найти конструктивные решения зданий и сооружений, установить уровень социально-бытового обслуживания (он должен превышать среднестатистический уровень малых городов и рабочих поселков).

Строить такой поселок следует в минимальные сроки: слишком нелегки условия пионерного периода. А для этого конструктивные элементы зданий и сооружений должны быть изготовлены в виде блок-модулей. Финансирование строительства поселений станет неотъемлемой частью финансирования производственного объекта (или это будет долевая часть средств, полагающаяся на данный объект или группу объектов).

Охарактеризованный выше вахтовый поселок, обладающий унифицированностью, комплексностью и трансформируемостью, сокращенно назван нами УКТВП.

ГДЕ СТРОИТЬ КОМПЛЕКСНЫЕ ПОСЕЛКИ!

Разработку генеральной схемы размещения таких поселков определяют две основные предпосылки: перспективная система внутрирегионального расселения и локальная групповая схема размещения комплексных поселков. Первая определяется общей системой развития и размещения производительных сил в нефтегазодобывающих районах Западной Сибири. Вторая — функциональными свойствами поселков. Для строительства комплексных вахтовых поселков характерны три варианта: вблизи уже существующих населенных пунктов; вблизи транспортных коммуникаций постоянного действия; в неосвоенном районе. В первом и во втором случаях предоставляется возможность пользоваться си-

стемами социально-бытового обслуживания других поселков. В третьем — наиболее характерном — поселок должен быть полностью автономным.

При размещении поселков нового типа важно учитывать природно-климатические и транспортные условия района. Не менее важный момент — возможности местной стройиндустрии. Лишь увязав эти три фактора, можно выработать систему их размещения.

При разработке схемы вахтовых поселков необходимо помнить о соотношении его стационарной и мобильной частей. Максимальный эффект достигается, когда мобильная часть служит только дополнением, а не самостоятельным поселением. При свертывании фронта работ и сокращении числа рабочих мобильная часть поселка перемещается к новому объекту, на котором численность работающих растет до «пиковой» величины. Непосредственно на производственном объекте должен находиться бытовой комплекс для кратковременного отдыха работников.

ИЗ ЧЕГО СТРОИТЬ?

В качестве основного варианта конструктивно-планировочного решения при строительстве комплексных вахтовых поселков предлагается блочно-модульная схема. По этой схеме стационарная часть выполняется из объемных блоков-модулей заводской готовности. Мобильная — из передвижных модулей. В Главзапсибжилстрое создана производственная база по изготовлению деталей промышленного домостроения. Она рассредоточена по Тюменскому Северу в городах Сургуте, Урае, Надыме. Возможно, более целесообразным будет строительство вахтовых поселков не только из блок-модулей, но и из железобетонных панелей. Надо сказать, что в условиях Западной Сибири выбор опорной базы, типов конструкций, маршрутов транспортировки изделий и материалов — задача всегда непростая. В каждом конкретном случае нужно заново определять, например, вид транспорта, протяженность перевозки, место промежуточной перевалки грузов и т. д.

Суммарные затраты на изготовление конструкций, их транспортировку, строительство и эксплуатацию вахтового комплекса, вначале меньшие вблизи базового города, по мере удаления от него начнут расти все быстрее и в какой-то точке превзойдут затраты при строительстве из деревянных блок-комнат.

Подобные расчеты определяют зоны застройки вахтового комплекса: это территории вблизи базовых городов. Все остальное пространство лучше застраивать домами из деревянных блок-комнат. В том случае, если строительство и эксплуатация вахтового поселка из конструкций базового города даже в его районе дороже, чем строительство из деревянных блок-комнат, то все вахтовые комплексы вокруг такого базового города следует строить из деревянных блок-комнат.

ПЕРВЫЕ ШАГИ

Главзапсибжилстрой совместно с институтом СибНИПИгазстрой в течение нескольких лет работали над созданием полносборных малоэтажных зданий из блок-модулей. Первый блок-модуль размером $3 \times 3 \times 6$ м для двухэтажных полносборных зданий был выпущен в 1981 г. на Винзилинском заводе строительных конструкций.

Институт СибНИПИгазстрой по заданию Главзапсибжилстроя в течение пяти месяцев запроектировал из блок-модулей полносборное двухэтажное здание общей жилой площадью 1200 м^2. Подготовка к переналадке производства и выпуск опытной партии осуществлялись на Винзилинском заводе параллельно с проектированием. Фактически перестройка на выпуск новой продукции была сделана за те же пять месяцев производства. За годы пятилетки на тех же площадях объем выпуска продукции практически удвоился, причем за этот период дважды приходилось вносить серьезные конструктивные изменения в продукцию.

Так был выбран перспективный, хотя и сложный путь развития: начать индустриальными методами строительство благоустроенных поселков в труднодоступных нефтегазовых районах Западной Сибири. На базе

завода строительных конструкций и деталей Миннефтегазстроя был организован Винзилинский домостроительный комбинат, задачей которого стало создание единого строительно-монтажного конвейера по строительству «под ключ» комплексных поселков на всей территории Тюменской области. Однако в 11-й пятилетке Винзилинскому ДСК не удалось стать «законодателем моды» в вахтовом домостроении. Сказались дефицит мощностей крупнопанельного домостроения в районах Западной Сибири, отставание в реконструкции Винзилинского ДСК, острейшая потребность региона в жилье.

Жилье и еще раз жилье требовали газовики, нефтяники, строители бурно развивающихся Нового Уренгоя и Ноябрьского. Проектирование и строительство комплексных поселков откладывалось. Несмотря на это, в 11-й пятилетке удалось разработать и построить ряд объектов культурно-бытового назначения из блок-модулей: магазины, столовые, административно-бытовые здания, комбинаты бытового обслуживания и др. Проверен ряд эффективных конструктивно-технологических решений.

Совместно с лабораторией применения авиации в народном хозяйстве Министерства гражданской авиации осуществлено испытание специальной оснастки, успешно проведены транспортировка и монтаж из блок-модулей с применением вертолетов. В дальнейшем это позволит осуществлять скоростное строительство поселков в самых труднодоступных условиях.

В перспективе мы ориентируемся на блок-модули из древесины, эффективных листовых и теплоизоляционных материалов, разработанных для нас Сибирским зональным НИИ экспериментального проектирования в новой экспериментальной комплексной серии жилых и культурно-бытовых объектов. Сейчас изготовляется опытная партия таких блок-модулей, идет подготовка к строительству первого здания. Выбранные конструкции экономичнее в 2—2,5 раза по расходу древесины и в 8—9 раз — по расходу металла. За счет эффективных конструктивных решений высота помещений внутри блок-модуля увеличилась до 2,8 м. При двух основных типоразмерах блок-модулей (6,3×3 м и 5,1×3 м) можно создавать самые разнообразные и экономичные жилые и культурно-бытовые здания в составе унифицирован-

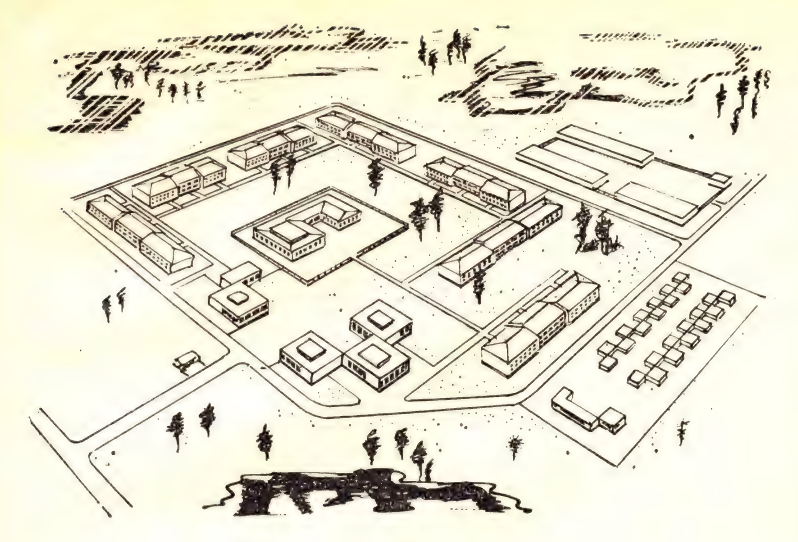


РИС. 1.

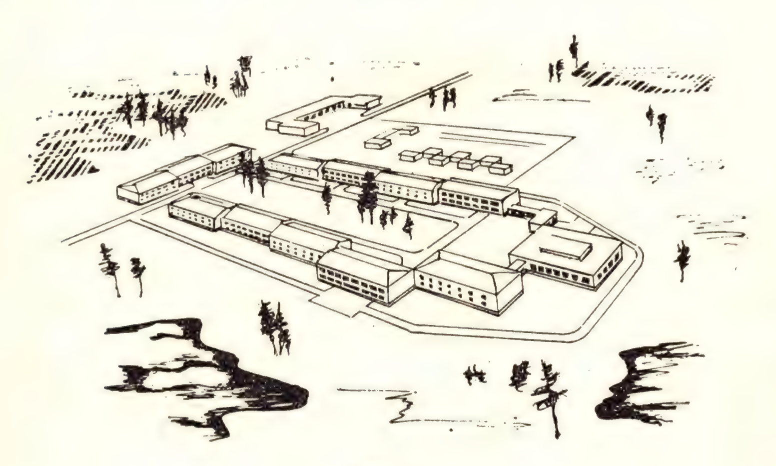


РИС. 2.

ных комплексных поселков (см. рис. 1, 2). Квартиры, разработанные на основе этой номенклатуры, соответствуют требованиям Строительных норм и правил для стационарных типов зданий и рассчитаны на заселение при норме жилой площади 9 м^2 на человека.

Различными комбинациями объемных блоков можно получить все десять предусмотренных нормами типов квартир, в которых будут соблюдены основные правила зонирования жилых и вспомогательных помещений. Номенклатура блок-модулей комплексной серии позволяет формировать стационарно-мобильные типы жилища, рассчитанные на заселение как одиночками, так и семьями различной численности и состава.

«ДОМКОМПЛЕКТОМОНТАЖ» — РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВАЯ ИНДУСТРИАЛЬНАЯ СИСТЕМА

На наш взгляд, Винзилинскому ДСК в перспективе следует передать функции единого генерального подрядчика всего технологического цикла «производство — транспорт — монтаж — сдача поселка „под ключ"» на всей территории Западно-Сибирского нефтегазового комплекса. В его обязанности можно включить и перебазировку проката, ремонт и монтаж блок-модулей мобильной части поселков. Прототипом предлагаемой системы может служить широко известное объединение «Сибкомплектмонтаж», имеющее в своем составе заводы, сборочно-комплектовочные предприятия, транспортные колонны и мобильные механизированные колонны по возведению производственных объектов блочно-комплектным методом.

На смену традиционному строительству пришло комплектно-блочное. Как отмечалось в выступлениях участников «круглого стола», проведенного редакцией журнала «ЭКО»[1], объединение «Сибкомплектмонтаж» находится на одном из решающих участков научно-технического прогресса. Такая же организационная система необходима сегодня в сфере строительства поселков и объектов трассовой инфраструктуры. По аналогу эта организация может быть названа «Домкомплектмонтаж». Комплектно-блочный метод, перенесенный в сферу строительства объектов инфраструктуру, может дать не меньший экономический и социальный эффект.

[1] На стыке промышленности и строительства.— «ЭКО», 1983, № 12.

В выступлении на совещании партийно-хозяйственного актива Тюменской и Томской областей 6 сентября 1985 г. Генеральный секретарь ЦК КПСС М. С. Горбачев отметил, что «с учетом намечаемого развития хозяйства до 2000 года объем строительной программы в Сибири увеличится более чем вдвое. Необходимым условием ее выполнения является в первую очередь техническое и организационно-экономическое преобразование материальной базы, которая позволила бы превратить строительство в единый конвейер, начиная от изготовления строительных материалов, конструкций, крупных блок-модулей до сборки их в готовые к эксплуатации объекты».

Наши предложения по созданию новой индустриальной строительной системы сводятся к следующему.

Оптимальной для расселения вахтового персонала, занятого обустройством и сооружением нефтегазопромыслов в Западной Сибири, является долговременная вахта, а оптимальный тип поселения — унифицированный комплексный трансформируемый вахтовый поселок. Он возводится из блоков-модулей, выпускаемых Винзилинским заводом строительных конструкций Главзапсибжилстроя.

Серийное возведение таких поселков требует организационной и производственной системы нового типа. Она основана на промышленно-строительном конвейере, включающем полный цикл «изготовление — транспортировка — монтаж — сдача комплексного поселка „под ключ"».

Возведение вахтовых поселков в Западной Сибири — прямое продолжение блочно-комплектного метода, применяемого в промышленности при обустройстве газовых и нефтяных месторождений. Метод позволяет превратить строительную площадку в монтажную за счет применения объемных блоков повышенной заводской готовности.

Комплексный поселок, имеющий гибкую трансформируемую планировочную структуру, должен использоваться не только строителями и эксплуатационниками, но и организациями различных отраслей и ведомств, находящимися от него в радиусе транспортной доступности.

На базе Винзилинского ДСК целесообразно организовать объединение «Домкомплектмонтаж», наделив его функциями генпроектировщика, генподрядчика и заказчика в одном лице. Это позволит сократить инвестиционный цикл создания инфраструктуры при строительстве трубопроводных систем и обустройстве нефтегазовых месторождений.

Для обеспечения опережающей подготовки строительства и создания мобильной части поселков, а также для организации централизованного проката и ремонта целесообразно передать все инвентарные мобильные жилые здания при обустройстве нефтяных и газовых промыслов Западной Сибири в состав Главзапсибжилстроя. Он станет единым генподрядчиком по строительству жилья и соцкультбыта в этом регионе.

ТРАНСПОРТ И ДАЛЬНЕЙШЕЕ ОСВОЕНИЕ ТЮМЕНСКОГО СЕВЕРА



В. А. ВАСИЛЮК,
старший научный сотрудник Сибирского научно-исследовательского института нефтеперерабатывающей промышленности, Тюмень

Наращивание объемов добычи нефти и газа на Тюменском Севере в значительной степени зависит от развития инфраструктуры и отдельных ее элементов, в частности, транспорта, материально-технического снабжения и других. Доля транспортных расходов в совокупном общественном продукте региона составляет около 40%, в то время как в средней полосе нашей страны этот показатель не превышает 10—12%. Столь существенная разница в затратах объясняется не только сложной транспортной схемой, но и влиянием природно-климатических, экономико-географических условий и инженерно-геологических свойств грунтов.

Дальнейшее развитие транспортной системы на Севере Тюменской области потребовало бы существенных капитальных вложений. Зато совершенствова-



нием существующей при незначительных затратах общественного труда может заметно повысить эффективность процесса транспортировки грузов.

Какие же есть к этому возможности? **Железнодорожный транспорт** должен осваивать более половины общего грузопотока в этом регионе. Четыре тупиковые магистрали (Чум — Лабытнанги, Ивдель — Сергино, Тавда — Уст-Аха, Тюмень — Сургут — Уренгой), отходящие от общесоюзной сети вглубь региона, позволяют лишь в мизерной доле осуществлять беспрегрузочные (в основном по железной дороге Тюмень — Сургут — Уренгой) перевозки. А именно такие перевозки в наибольшей мере обеспечивают сохранность грузов, повышают провозную и пропускную способность железных дорог. Поэтому нужно идти путем контейнеризации (в том числе с применением контейнеров на автоприцепах), пакетирования.

Из общего объема ввозимых в регион грузов строительные материалы составляют 30%. Для их транспортирования также можно более широко применять контейнеры, пакеты, поддоны и благодаря этому довести сохранность грузов до 97—99%. Повышение сохранности грузов только на 1% (исходя из объемов грузоперевозок в годы 11-й пятилетки) позволит экономить ежегодно 15 млн. руб.

Следующей важной мерой может стать ускоренное развитие подъездных путей, тупиковых линий, погрузочно-разгрузочных площадок. По Главтюменнефтегазу в начале 10-й пятилетки на 1 км построенных за год железнодорожных подъездных путей средний показатель переработки грузов составил 22 тыс. т, а в последний год пятилетки — 107 тыс. т. На первый взгляд, есть отрадная динамика показателя переработки грузов. Но если посмотреть глубже, то становится ясным, что картина не такая благоприятная: увеличился объем грузоперевозок, строились магистральные и не развивались подъездные пути, поэтому объемы переработки грузов на каждый их километр возросли. Их дефицит отразился на времени обработки вагонов. Простои увеличились в 2 раза по сравнению с нормативными показателями.

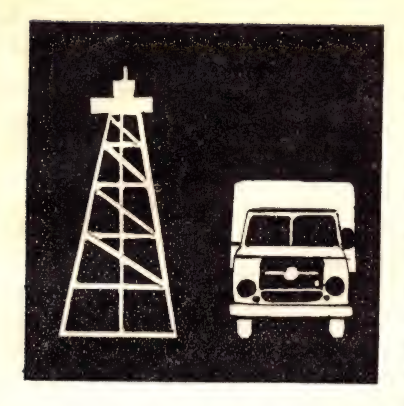
Спорным остается вопрос о развитии сети железных дорог межпромыслового значения, со-

единяющих железнодорожные узлы и станции с отдельными наиболее крупными месторождениями или группами месторождений. Спор настолько затянулся, что, например, по Среднему Приобью его разрешение уже опоздало. Здесь по обе стороны от железной дороги Тюмень — Сургут — Нижневартовск построены к месторождениям автодороги с капитальным типом покрытия. Эта строительная тенденция сохраняется и при смещении нефтедобычи к северу. Так, в объединении Ноябрьскнефтегаз от железной дороги Сургут — Уренгой к крупным месторождениям строят автодороги круглогодичного действия. Заметим, что на этих широтах по сравнению со Средним Приобъем рассредоточенность месторождений в полтора-два раза больше.

О целесообразности межпромысловых железных дорог в сравнении с автодорогами круглогодичного действия свидетельствуют следующие расчеты. Объем земляных работ на строительстве железной (межпромысловой) и автомобильной дороги с капитальным типом покрытия одинаков. При замене балласта и деревянных шпал железобетонными подрельсовыми основаниями на 1 км железной дороги требуется 200 м^3 бетона, на 1 км автодороги при ширине проезжей части 6 метров — 800^3 м бетонных плит. Для доставки на месторождение 400 т груза по железной дороге требуется 1 машинист, по автодороге — 40 водителей. Себестоимость грузоперевозок по железной дороге в 4 раза ниже, чем по бетонной дороге. Срок действия рельсов с подрельсовым основанием исчисляется десятилетиями, а плит автодорожного покрытия — 8—10 лет (без капитального ремонта покрытия). При спаде грузонапряженности (после разбуривания месторождения) рельсы с подрельсовым основанием можно использовать неоднократно на вновь строящихся межпромысловых железных дорогах (а оставшуюся насыпь превратить в грунтовую автодорогу), в то время как плиты покрытия автодорог быстро выходят из строя из-за условий вечной мерзлоты и для вторичного использования непригодны.

При развитой сети железных дорог межпромыслового значения появится возможность на железнодорожных узлах, станциях и даже в пунктах поставок газонефтепродуктов, формировать отдельные вагоны и минипоезда (от 1—2 до 10 вагонов) для доставки грузов на месторождения. При этом возрастут показатели бесперевалочных грузоперевозок.

На наш взгляд, при дальнейшем освоении региона в первую очередь должен развиваться железнодорожный транспорт. Это подтверждают прогнозные проработки освоения нефтегазовых месторождений,



лесных и других ресурсов на период до 1990 и 2000 гг. на малообжитых и необжитых территориях, удаленных от населенных пунктов и транспортных коммуникаций. Например, для непрерывного потока продукции Харповских щебеночных карьеров (Полярный Урал) в районы нового освоения целесообразно восстановить железную дорогу Салехард — Надым (300 км).

Соединение железной дороги Северного и Среднего Урала с районами газодобычи позволит ускорить железнодорожный грузопоток на Север, удешевить доставку грузов, использовать в больших количествах строительные материалы Урала.

На уровне более отдаленной перспективы зреет вопрос о строительстве Урало-Печорской железной дороги по восточному склону Урала с целью вывоза древесины (3 млн. $м^3$ ежегодно). Целесообразно, на наш взгляд, рассмотреть вопрос о строительстве железных дорог от Уренгоя на Ямбург и далее к Енисею, от Нижневартовска до Томска.

Нефтегазоразведочные экспедиции на Ямале в настоящее время обслуживаются авиацией и морским транспортом (зимой — ледокольным флотом). Но при разработке и эксплуатации разведанных природных богатств возрастет потребность в материально-технических ресурсах и для обеспечения грузопотока потребуется железная дорога. Такая же обстановка с разведкой и освоением природных ресурсов назревает к югу от полуострова Гыданский. Продолжение железной дороги до Енисея позволит доставлять с его правобережья высокопрочные минеральные строительные материалы на Тюменский Север.

Как бы широко ни развивался железнодорожный транспорт, не утрачивает экономического значения речной флот. Благоприятная для освоения региона конфигурация гидросети, глубоководные участки рек и притоков обеспечивают флоту большую пропускную способность. Себестоимость грузоперевозок речным транспортом значительно ниже, чем железнодорожным.

Речной транспорт на Тюменском Севере занимал и занимает ведущее положение. В 10-й пятилетке речным флотом на Север завезено 60 млн. т гру-

зов, в том числе в Заполярье — 11 млн. т. Основную долю речного грузопотока составляют сухогрузы (90%), а из них 60% — строительные материалы, 15% — металлы. В 11-й пятилетке речной грузопоток составил 72 млн. т.

За годы развития нефтегазодобычи и других отраслей народного хозяйства в регионе освоены малые реки: Аган, Вах, Лямин, Большой и Малый Юган и др. К наиболее крупным рекам с гарантированными глубинами и высокой пропускной способностью относятся Обь, Иртыш, Тура, Тобол, Конда и др. Построены перевалочные мощности в Тобольске, Сургуте, Лабытнангах, пос. Сергине. Повышен уровень технической оснащенности портов. Удельный вес причалов капитального исполнения в общей их структуре составляет более одной трети. Ежегодно показатель загрузки увеличивается на 0,2 т на погонный метр причала. Но в глубине региона (в населенных пунктах, на базах, месторождениях) темпы развития причалов недостаточны, поэтому 50% грузов выгружается на малооборудованный или естественный берег.

В настоящее время около 60% всех грузов в Тюмень, Тобольск, Сургут, Нижневартовск, Лабытнанги, в пос. Сергино, Междуреченск, а также в Омск, Новосибирск, Томск переваливается с железных дорог на речные суда. В крупных речных портах Средней и Нижней Оби движение грузопотока в некоторых случаях сдерживается недостаточно развитой сетью железнодорожно-портовых подъездных путей.

Развитие речных перевозок тормозят неодинаковые глубины судоходных участков рек. Из-за этого при доставке грузов по мелководным (малым) рекам приходится производить перевалку грузов с судов большой на суда малой осадки. Поскольку на речном транспорте грузопеއревалки могут быть многократными, здесь особое место должны занимать меры, обеспечивающие сохранность грузов (контейнеризация, пакетирование и др.) или улучшающие условия перевалки (высокопроизводительные перегрузочные комплексы, полная комплексно-механизированная переработка грузов).

В связи со сравнительно коротким периодом навигации (180 дней) эффективность оборачиваемости барж нередко снижается из-за отсутствия обратной загрузки (особенно в Приполярье). В то же время все стройки Тюменского Севера испытывают дефицит щебня и других инертных материалов. Проблему частично можно решить, если начать более интенсивно использовать щебень Харповских карьеров. Для этого необходимо организовать накопление щебня на левобережье



Оби близ Лабытнанги и загружать им порожние баржи, идущие из Заполярья вверх по Оби. В Среднем Приобье и выше их разгрузят. В порядке эксперимента на некоторых баржах можно установить самовыгружающие устройства (транспортеры, конвейеры и др.).

Самой важной задачей является повышение производительности речного флота. На наш взгляд, для этого целесообразно продлить срок навигации. Увеличить навигационный период можно за счет применения на реках ледокольного флота, который будет использоваться в качестве дежурного на отдельных участках речных магистралей. Например, начало навигации в Тюмени (или Тобольске) 15 апреля, в Урае — 20 апреля, Нижневартовске — 5 мая. Движение каравана судов начинается из Тюмени, и через 10—15 дней они должны прибыть в Среднее Приобье, что почти совпадает с началом там навигации. Ледоколы понадобятся только для первых караванов. Последний караван осенью может выйти из Тюмени 20 октября и с помощью ледоколов прибыть 1—5 ноября в Среднее Приобье. В данном примере суммарное время навигации увеличивается на 30 дней. Существуют и другие способы увеличения провозной способности речного флота, например, применение скоростных судов на подводных крыльях, судов на воздушной подушке и т. д.

Имеющаяся в настоящее время пропускная способность речных портов Тюменского Севера не обеспечит и наполовину грузопоток 1990 года, а к концу XX века речной грузопоток возрастет в 2,5 раза.

Водные грузопотоки в перспективе будут расти быстрыми темпами на больших и малых реках, а также на побережье Карского моря. Поэтому особое внимание сегодня должно уделяться развитию гидропортов. Необходимы дополнительные работы по совершенствованию портового хозяйства в городах Нижневартовске, Сургуте, Уренгое, Надыме, Лабытнангах и в поселках Междуреченске, Сергино, Новом Порту, Харасавее и др.

В связи с освоением природных ресурсов на Арктическом побережье все большую роль играет Северный морской путь,

который с использованием ледоколов в условиях Тюменского Севера становится круглогодичным. В перспективе по этому пути будет транспортироваться сжиженный природный газ. Вывоз природного газа морем после предварительного сжижения — явление, все больше распространяющееся в мировой практике. По расчетам академика А. Г. Аганбегяна [1], на побережье Ямала в перспективе можно построить заводы по сжижению газа или газохимический комплекс. Несложно будет наладить и транспортировку ценных продуктов морем в европейскую часть страны и за рубеж.

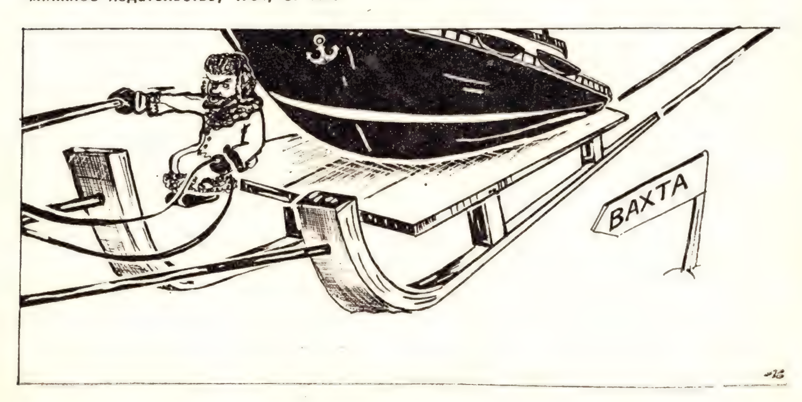
Ожидаемое развитие добычи природного газа на полуостровах Ямал и Гыдан требует скрупулезной разработки транспортной схемы с преимущественным применением морского транспорта. На данной широте целесообразно использование в широких масштабах толкаемых составов морского типа (лихтеровозы), строительство двухярусных пристаней (из-за меняющегося уровня воды как в течение одного сезона, так и разных сезонов года).

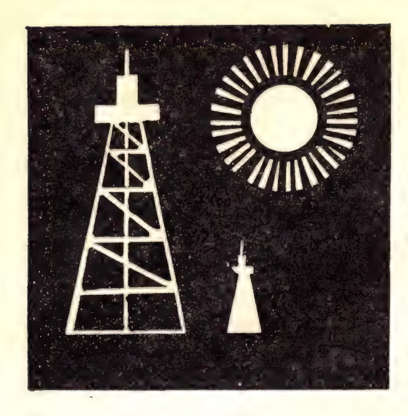
Полуостров Ямал обслуживается, в основном, морским транспортом. Магистральный морской грузопоток в предстоящее десятилетие увеличится, по сравнению с имеющимся, в 10 раз.

Автодорожная сеть на Тюменском Севере формировалась в зависимости от концентрации природных ресурсов. В настоящее время существует 3 обособленные сети автодорог постоянного и сезонного действия: Урайская, Среднеобская, Уренгойская, состоящие из дорог с капитальным типом покрытия (бетонных), грунтовых и зимников. Наибольшая протяженность бетонных дорог в Сред-

---

[1] Аганбегян А. Г. Западная Сибирь на рубеже веков. Средне-Уральское книжное издательство, 1984, с. 100.





нем Приобье, наименьшая — в Красноленинском нефтедобывающем районе (Урай). В общей структуре бетонные дороги занимают по протяженности 20%, грунтовые и зимние по 40%.

Потребность в увеличении протяженности дорожной сети растет (только в 11-й пятилетке по сравнению с 8-й протяженность дорог увеличилась почти в 14 раз). **Таких объемов дорожно-строительных работ на болотах и рыхлых горных породах, как на Тюменском Севере, не имелось ни в одном регионе нашей страны. Поэтому не случайно здесь возникли новые конструктивные решения, например, с использованием торфа в основании насыпи.** В некоторых случаях насыпи возводят гидромеханизированным способом. Применяются синтетические нетканые материалы и т. д. По нашим расчетам, изготовление плит дорожного покрытия из местных песков способом тепловой обработки в условиях Надыма сократит их стоимость по сравнению с привозными на 50%.

В развитии автотранспорта на Тюменском Севере более всего заинтересован Главтюменнефтегаз, на долю которого приходится 90% дорог с капитальным типом покрытия. В структуре его автопарка грузовые автомобили грузоподъемностью более 5 т составляют 60%. Однако масштабы и темпы освоения региона требуют дальнейшего увеличения доли автомобилей грузоподъемностью более 5 т, специальных автомобилей (самосвалы, контейнеровозы, фургоны, цистерны, автопогрузчики), прицепов и контрейлеров. Такая структура парка и улучшение механизации погрузочно-разгрузочных работ повысят производительность автотранспорта, снизят себестоимость грузоперевозок и сократят время простоев под погрузкой-выгрузкой.

Буровая бригада делает около 5 переездов в год с одного куста бурения скважин на другой. Для этих целей используются автомобили КрАЗ. Трактором, а иногда вручную, буровое оборудование втаскивается на автоплатформу в одном месте, в другом — сгружается. Операция погрузки длится несколько часов. Но в последние годы для передислокации бурового оборудования иногда используются не соответствующие технологии и способам погруз-

ки автомобили МАЗ-7310 («Ураган»). Погрузка ведется только автокранами, так как высота платформы «Урагана» около 2 метров. Приходится ждать, поскольку автокраны не всегда имеются. Операция перебазировки длится более двух суток. Ее можно ускорить, если предусмотреть на автомобилях МАЗ-7310 механические или гидравлические приспособления для погрузки и выгрузки бурового оборудования.

В условиях Тюменского Севера уровень показателей работы автотранспорта ниже, чем в среднем по нашей стране. Для повышения производительности транспорта и снижения транспортных расходов необходимо использовать более совершенные автомобили и развивать сеть автодорог.

Воздушный транспорт в пионерном освоении региона сыграл важную роль. Многие специалисты и ученые считали, что сфера применения авиации будет сужаться по мере развития наземного и речного транспорта. Но прошло 20 лет активного освоения региона, а авиация, как и прежде является важным элементом транспортной системы.

Структуру воздушного грузопотока составляют скоропортящиеся и срочные грузы (продукты питания, аппаратура, приборы и др.). Авиация применяется в магистральных и межпромысловых связях, строительстве и других сферах человеческой деятельности.

Технические возможности воздушного транспорта позволяют более широко использовать его на магистральных грузоперевозках непосредственно от поставщиков в места потребления (в места с экстремальными условиями). Этим сокращается время нахождения грузов в пути, что порой выгодно отличает транспортные издержки авиации от издержек, связанных с доставкой и перевозкой этих грузов другими видами транспорта.

Воздушный транспорт и в перспективе будет занимать определенное место в комплексном развитии и совершенствовании транспортной системы региона.

Транспортную систему должны пополнить новые виды транспорта (дирижабли, аппараты на воздушной подушке, монорельсовые дороги, пневмотрубопроводы и др.). Использование дирижаблей в качестве транспортных и монтажно-подъемных средств облегчит освоение Севера. Ведь они могут брать груз непосредственно с заводских площадок и доставлять к месту потребления (укладывать на трассы трубы, перемещать буровые установки и пр.). Они свободно дрейфуют, зависают, могут значительно повысить степень индустриализации строительства.

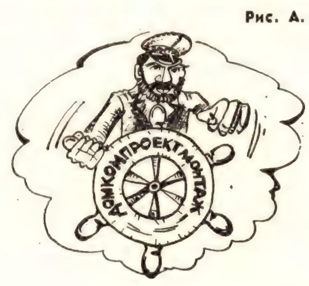


Аппараты на воздушной подушке преодолевают болота, мелководья, тундровые участки и благодаря этому открывают возможность создания системы круглогодичного действия.

На ускорение грузопотока влияют складское хозяйство и механизация погрузочно-разгрузочных работ. При сложившихся транспортных связях и использовании основных видов транспорта — речной, автомобильный (по автозимникам) — в районах нового освоения необходимо создавать ежегодно (только по Главтюменнефтегазу) более 30 тыс. $м^2$ складских площадей, улучшить их оснащение ЭВМ для автоматизации и механизации процессов работы на складах. Благодаря этому будет обеспечиваться механизированная подготовка заказов, уменьшится потребность в емкостях складских помещений и улучшится их использование, сократятся сроки нахождения грузов на складах и потребность в рабочей силе.

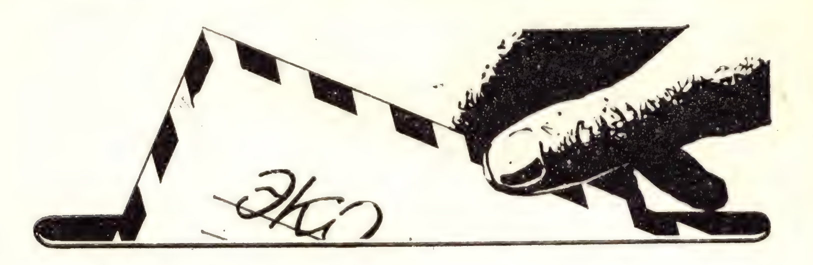
Таким образом, нужно обеспечить комплексный подход к развитию грузового транспорта на Тюменском Севере. Тогда будут созданы условия для снижения расходов, пропорционального развития отдельных видов транспорта и рационального размещения производительных сил региона.


Рис. А. БАЖАНА и А. ШАБАНОВА





ОТКЛИКИ



БЛИЖЕ К ЖИЗНИ

О. Г. ОГАНОВ,
начальник отдела ВПО «Союзремоборудование» Минудобрений СССР

Улучшение использования производственных фондов названо на XXVII съезде КПСС в числе основных резервов экономического роста. Однако К. К. Вальтух и Б. Л. Лавровский, авторы статьи «Производственный аппарат страны: использование и реконструкция» («ЭКО», 1986, № 2) считают, что крупные резервы увеличения выпуска продукции в пределах действующего производственного аппарата исчерпаны. С таким выводом не могу согласиться.

Производственная мощность, по существу, рассчитывается по самому «узкому» месту в технологической цепочке. У вас, например, нехватка для выполнения программы станкочасов фрезерной или токарной группы, а остальное оборудование может быть недогружено даже в одну смену. Все равно расчет будет вестись, исходя из двухсменной загрузки «по узкому месту». Именно двухсменной, то есть резерв работы в третью смену даже не рассматривается.

При единовременном учете производственных мощностей страны, который выполнялся несколько лет назад, специалисты Госплана СССР проводили совещания в министерствах. На них рекомендовалось вести расчет мощности по «определяющей» группе оборудования, то есть несущей на себе наибольшую технологическую нагрузку, а остальное загружать в три смены, модернизировать, устанавливать дополнительно. Короче, надо расширять «узкие места».

Естественно, задавались вопросы — будут ли подобные расчеты приниматься в качестве обоснования для выделения дополнительных средств и материально-технических ресурсов? Как быть с нехваткой станочников? Давался ответ, что следует решать эти вопросы самостоятельно. Понятно, что в таких условиях учет мощностей на местах в основном был проведен так же, как это делалось всегда, то есть по «узкому месту». Но это еще не все.

Хорошо известен опыт АвтоВАЗа, где постоянно дорабатывается и модернизируется оборудование с учетом опыта его эксплуатации. Такая работа ведется не только там. И, наверняка, приводит к реальному приросту мощности. Но, как правило, этот резерв прироста мощности предприятия не показывают в ежегодных статотчетах «Баланс производственной мощности». Тем более, что непросто это проверить стороннему контролеру.

Другой явный резерв мощностей связан с особенностью расчета — определяется пропускная способность оборудования переработать изделия именно данной номенклатуры. Но еще на стадии проектирования производства оптимизация номенклатуры не производится. Затем на стадии комплектации до трети оборудования отличается от проектной (и не только по маркам, но даже и группам оборудования). В результате реально установленное оборудование может крайне далеко отклоняться от оптимального состава для выбранной номенклатуры выпуска.

На стадии эксплуатации может значительно измениться и сама номенклатура выпуска продукции. И, как правило, такие изменения номенклатуры проводятся не в целях увеличения мощности производства, а исходя из ведомственной заинтересованности в конкретных изделиях. В результате многие из нас, практиков управления промышленностью, могут привести примеры, когда фактическая производственная мощность меньше проектной на десятки процентов.

В ряде регионов страны есть предприятия, загруженные наполовину из-за нехватки рабочих соответствующей квалификации. Использование станков во многих отраслях проводится в односменном режиме. От 20% до 50% техники простаивает в ожидании ремонта. При этом мы имеем феномен статистической отчетности: эти потери не превышают 15% мощности...

Или такой пример. Крупнотоннажное производство аммиака имеет проектную мощность 450 тыс. т в год. При этом предполагается его ежегодный ремонт с перерывом в выпуске продукции 30—45 дней. Кроме того, случаются и внеплановые простои, суммарная продолжительность которых составляет около месяца (из-за перебоев в поставке сырья, затоваривания готовой продукцией, поломок оборудования). Известны зарубежные аналоги этих производств, где установленная мощность составляет 520 тыс. т в год, ремонт проводится раз в два года, внеплановые простои практически отсутствуют, а разгрузки мощности, связанные с отклонениями в технологическом режиме, исчисляются единицами. Правда, для этого применяется жесткая система технического надзора, диагностики работы оборудования, полностью автоматическое ведение режима. Но ведь капитальные затраты на это являются лишь малой долей стоимости основных фондов, а выигрыш в использовании мощности может составить 15—20%. Примерно на столько же улучшается фондоотдача.

Теперь пример из области машиностроения. В 10-й и 11-й пятилетках в Минудобрений построено несколько ремонтно-механических заводов (РМЗ) для организации серийного ремонта прежде всего импортной техники. Возьмем РМЗ в г. Новый Роздол. Его проектная мощность 16,5 млн. руб. Предусмотренная проектом технология ремонта железнодорожных цистерн для перевозки жидкой серы, вскрышных комплексов и горнорудного оборудо-

вания разительно отличается от фактической. Кроме того, в процессе строительства завода оказалась недоукомплектованной примерно 1/3 станочного парка. Значительно изменена номенклатура выпускаемой продукции. В результате потери мощности можно оценить в 5—6 млн. руб. Их удалось частично компенсировать за счет создания котельно-сварочного производства, выпускающего химоборудование и запасные части к нему и нестандартизированное оборудование мощностью в 2—3 млн. руб. После освоения мощностей был сделан перерасчет и в настоящее время производственная мощность РМЗ составляет 13,4 млн. руб. (с учетом «компенсации»). Потери мощности остались в истории, а фондоотдача, определенная проектом, явно упала.

Существует и еще один фактор, о котором авторы статьи умолчали. Это — падение производительности нового оборудования на единицу его стоимости. Общеизвестны факты, когда новая техника вдвое-втрое дороже предыдущих моделей, а производительность лишь в 1,5 раза выше. Трудно дать точную количественную оценку этого фактора, но можно это сделать примерно. Понятно, что это ведет к сопутствующему росту стоимости основных фондов при уменьшении выпуска продукции.

Что касается утверждения авторов о том, что различие динамики фондоотдачи и коэффициента использования мощности связано со скрытым выбытием мощности, оно, на наш взгляд, в корне неверно. На практике после каждого капремонта оборудование теряет примерно 5—15% своей производительности и надежности. Это, конечно, ведет к пропорциональному падению фондоотдачи. Но ведь и коэффициент использования мощности ухудшается в той же мере (так как он при этом не пересчитывается). Пример нашей отрасли. Она сравнительно молода, создана на основе самых передовых в мире технологических процессов, средний по отрасли коэффициент износа составляет около 0,3. То есть действие фактора износа должно быть минимальным. А вот соотношение динамики падения фондоотдачи и коэффициента использования мощности аналогично динамике в целом по промышленности. Поэтому говоря о скрытом выбытии, речь, прежде всего, должна идти о замене устаревшего оборудования и качественном проведении ремонта.

Конечно, производство минеральных удобрений специфично. В ныне существующих масштабах оно создано за последние 10—15 лет на основе наиболее передовых в мировой практике технологических процессов. Значительная часть этих производств комплектно поставлялись по импорту из ведущих стран в области химического производства. Поэтому, когда ставится вопрос о решении подобных хозяйственных проблем собственными силами за счет коренной перестройки отечественного машиностроения и всего инвестиционного комплекса — это несомненно правильно. Но если при этом забывается задача развития той части машиностроительного комплекса, которая должна обеспечить нормальный ремонт и реновацию производственных фондов запасными частями, оборудованием, сменными узлами, а также соответствующими механизмами и техникой, то это в корне неверно. Такой подход не позволит решить задачу эффективного использования основного резерва нашей промышленности — улучшения использования производственного аппарата страны.





АВТОМАТИЗАЦИЯ РАБОТЫ СЛУЖАЩИХ

(ОПЫТ РАЗВИТЫХ КАПИТАЛИСТИЧЕСКИХ СТРАН)



Академик А. П. ЕРШОВ,
Вычислительный центр
СО АН СССР,
Новосибирск

Перевод народного хозяйства на путь интенсивного развития невозможен без управления на основе точной, полной и своевременной информации. Необходимый этап на пути к последнему — автоматизация работы служащих, пусть даже частичная.

К традиционным видам работы служащих относятся управление (административное и финансовое), проектирование, научно-исследовательская работа, образование и распространение информации. К этому непосредственно примыкают, сохраняя определенное своеобразие, искусство и здравоохранение. Местом работы служащих и хранения обрабатываемой ими информации обычно является контора. Понятие конторы имеет как

материальный компонент (конторское помещение и оборудование), так и организационный: она может быть самостоятельным учреждением, входить в более крупную организационную структуру или быть информационно-управляющей ячейкой в сфере производства или обслуживания.

Сегодня отношение работы служащих к другим видам производственной деятельности характеризуется прежде всего неуклонным ростом ее удельного веса. В США доля служащих (включая 6 млн. продавцов) в общем количестве работающих по найму увеличилась с 18% в 1900 г. до 52% в 1980 г., составляя 52 млн. человек, работающих в трех с половиной миллионах контор и получающих 60% всей зарплаты и общественных фондов потребления США, то есть 780 млрд. долл. Для промышленных организаций стоимость работы служащих занимает ведущее место среди главных статей расходов предприятий такого рода.

В настоящее время нарастает разрыв между задачами, стоящими перед конторой, и ее способностью их решать. Человеческие ресурсы экстенсивного развития конторской работы близки к исчерпанию, а рост производительности труда служащих за последние 10 лет ничтожен: в США он составил 4% по сравнению с 83% роста у рабочих. Начинают проявляться разного рода признаки деградации существующей системы организации конторской работы. По данным страховой компании «Релайенс Иншуренс», 25% ее человеческих ресурсов тратится на создание бумаг, 80% которых ни разу не использовались до момента уничтожения или перекладывания на хранение. По данным транснациональной компании «Авон» (35 тыс. сотрудников, бизнес в 30 странах), средний коэффициент использования документов не превышает 56%, в то же время из нужных документов 63% — срочные, то есть требуют доставки в течение суток после подготовки. Однако внутренняя почта компании тратит на доставку документов в среднем 2,3 дня, почта из домашнего рабочего места доходит за 3,5 дня, а общая почта — за 4,7 дня. В целом из наиболее важных документов опаздывает каждый четвертый.

Надо сказать, что конторская работа стала объектом автоматизации почти одновременно со своим становле-

нием как отдельный вид работ по найму, то есть с середины XIX века. Вот ее вехи до современного периода: стальное перо, пишущая машинка, телеграф, телефон, диктофон, перфорационные машины, авторучки, ксерокопир, ротопринт. Некоторые из этих изобретений вышли за пределы специального применения и стали универсальными орудиями, определяющими облик современной цивилизации. В то же время они не меняли природы конторской работы и ее экстенсивного развития.

Начиная с 50-х годов на сцену вышла электронная вычислительная техника, развивающаяся невиданными ранее темпами. Ее использование в конторах началось в 60-е годы и с 80-х годов стало предопределять характер автоматизации работы служащих. В эволюции конторы рассматривают три стадии: традиционная, производственная и электронная.

Традиционная контора невелика, представляет собой сложившийся коллектив знающих друг друга людей с достаточно широким кругом обязанностей. Хорошую контору характеризуют три признака живой работы: постоянная оценка ситуации, инициатива и быстрая коммуникация. Традиционный стиль работы конторы устойчив к переменам при сравнительно небольшом объеме работы и по ряду показателей хорошо подготовлен к переходу в электронную контору.

Производственная контора появилась прежде всего в банках и крупных государственных учреждениях с большим объемом однотипной работы. Она основана на формализации работы, выделении специализированных функций, дробном распределении труда, централизации вспомогательной работы и ее организации по поточному принципу. Аналогично организовано и применение ЭВМ. Оно базируется на формировании и поддержании крупных информационных фондов однородных данных и на массовых вычислениях над такого рода данными. Уделом автоматизации в конторах производственного типа в 60-х годах стали отдельные задачи организационного управления на предприятиях (АСУ), финансовой деятельности и некоторые формы информационного обслуживания (начисление зарпла-

ты, учет движения материальных ценностей, автоматизация платежей и использования финансовых поручений, резервирование билетов, библиографические и информационные системы, информационные пулы спроса и предложения и т. п.). Важным техническим изобретением того времени стала автоматическая идентификация клиентов с помощью предъявительских карт, содержащих индивидуальный код клиента, например кредитных карт, а также организация финансовых перечислений по спецлиниям телеграфа. В результате, например, количество телеграфных перечислений по государственной сети Федвайр с 1950 г. по 1980 г. возросло в США в 30 раз, составив 14 млн. перечислений на общую сумму в 78,6 трлн. долл. Количество операций с кредитными картами в 1980 г. превысило 1 млрд.

Производственная организация конторы имеет свои издержки: она способствует усилению бюрократизма и увеличению объема «бумажной работы». Обследование, проведенное в 1979 г., показало, что каждая из 48 крупнейших компаний в США ежегодно тратит в среднем 54 млн. долл. для подготовки отчетности правительственным органам.

Электронная контора — это концепция последних лет. Она направлена на то, чтобы на основе «тотального» использования возможностей вычислительной техники объединить достоинства предыдущих стадий развития, освободившись от их недостатков. Практически, исключая внутриконторское представление документов на бумаге и отказываясь от дробного распределения функций, электронная контора восстанавливает традиционную форму концентрации работы вокруг специалиста или руководителя. Информационно-вычислительные мощности также персонализируются с сохранением электронной связи внутри конторы и с централизованными базами данных или удаленными подразделениями. Происходит переход от концепции вычислительного центра к децентрализованной сети автоматизированных рабочих мест.

Создание электронной конторы — трудное дело. Оно предъявляет высокие требования к качеству технических и программных средств, требует тщательного учета человеческого фактора и особенностей конкрет-

ной сферы деятельности конторы. Однако только на этой стадии удается существенно повысить производительность труда и уменьшить трудозатраты (иногда в два раза). Если обычная подготовка делового письма с перепечаткой на машинке и отправкой по почте обходится в 7, а с использованием процессора обработки текстов — в 2 долл., то формирование и передача письма по электронной почте обходится всего в 30 центов. Электронная контора благодаря электронной почте и портативным терминалам обеспечивает прямое взаимодействие между людьми, не требуя их присутствия в одном помещении. Хорошо это или плохо — стирается организационный и пространственный барьер между служебным и домашним временем. Работа на дому или неполный рабочий день получают новое качество. Почти метафорическое понятие «незримого коллектива», сложившееся в научной работе, получает вполне реальное содержание, сильно ускоряя темпы научных исследований.

Концепция электронной конторы дает перспективу существенного повышения эффективности работы служащих со значительным удельным весом творческой работы, требующей в то же время интенсивной обработки больших объемов сложно организованной информации.

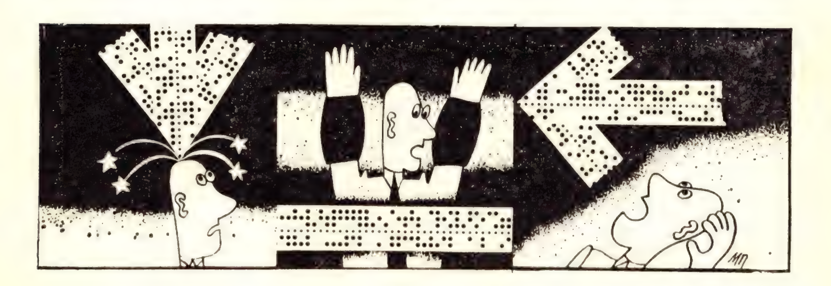
В целом подавляющее большинство контор к настоящему времени сохранило традиционную форму работы, за исключением банков, страховых компаний и коммерческих отделов крупных корпораций, где сложились конторы производственного типа. Автоматизация конторской работы на основе вычислительной техники за последнее десятилетие затрагивала главным образом младший и вспомогательный персонал, уже вызвав заметные изменения в структуре профессий.

Полноценное развитие в сторону электронной конторы требует существенной конкретизации рабочих операций и в то же время представления их в обобщенной форме для того, чтобы капитальные затраты на компьютеризацию каждой функции были бы оправданы широтой ее применения. В проектном исследовании, проведенном одной из крупных финансовых организаций США, было идентифицировано 38 обобщенных функций электронной конторы.

Естественно, что такое разнообразие функций требует некоторой группировки и выделения из них ключевых как объектов автоматизации. Специалисты выделяют восемь таких функций: обработка текста; электронная почта; персональные ЭВМ и терминалы; запоминание и обработка голосовой информации; электронное хранение документов; передача и обработка факсимильной информации; дистанционные совещания; использование общих систем связи. Многие мнения о сущности электронной конторы можно выразить более сжато, выделив триаду важнейших функций, подлежащих совместной и взаимосвязанной автоматизации: электронная связь, электронное хранение документа, электронное создание документа. Эта триада тянет за собой все остальное.

По вопросу о критериях эффективности автоматизации работы служащих единого мнения еще не сложилось. Ряд организаций по привычке пытается поставить во главу угла чистую экономию расходов на управление. Этот подход, однако, страдает ограниченностью и может привести к стратегическим просчетам. Согласно проведенным оценкам, в условиях промышленного предприятия автоматизация работы служащих может сократить общие расходы на контору примерно на 25%. «Первая волна» отдачи может быть получена уже за счет больших капиталовложений в работу служащих, которая сейчас сильно отстает по капиталоемкости от промышленного производства. Однако наиболее важной и реальной целью автоматизации работы служащих является повышение качества административных и проектных решений, вызревающих в конторе.

В создании электронной конторы есть две стадии. Первая — собственно «электронизация», состоящая в пе-



реносе на машинные носители информационной базы и документооборота, продвижении информационно-вычислительной техники на рабочие места, обеспечении электронной связи между рабочими местами и пунктами возникновения информации. Это наиболее капиталоемкая стадия, к которой, к сожалению, иногда полностью сводится процесс автоматизации конторы, обрекая все мероприятия на неудачу. Вторая стадия — организация функционирования конторы в новых условиях, которая решается главным образом программными средствами, подготовкой персонала, созданием новых организационных процедур. Эта стадия требует меньших расходов, но большего кропотливого труда и является в высшей степени «знаниеёмкой».

В отличие от предыдущих этапов автоматизации основным следует считать повышение эффективности работы руководителей и специалистов. Не менее 15% их времени может быть сэкономлено за счет сокращения ожиданий, избыточных звонков, прерываний, бумажной работы, беготни и других аналогичных факторов. Основная часть работы может быть более эффективной благодаря прямой машинной поддержке.

В исследованиях корпорации РЭНД показано, что важным критерием успеха в автоматизации конторы является самооценка условий работы сотрудников, в которой выделяются, прежде всего, четыре фактора:

- функциональность — насколько естественно и легко система вводит, изменяет, организует и хранит информацию;
- работоспособность оборудования, включая быстроту и качество ремонта;
- интерактивность — удобство связи с ЭВМ и друг с другом;
- обстановка в конторе — удобство, размещение оборудования, пространство, мебель.

В исследованиях корпорации «Ксерокс» было обнаружено, что при автоматизации работы служащих с помощью персональных ЭВМ нужно идти по пути более или менее прямой имитации приемов, вошедших у сотрудников в привычку в домашинный период. Процессоры текста должны представляться человеку удобной пишущей машинкой с дополнительными возможностями, поверхность экрана должна воспроизводить обстанов-

7 ЭиОПП № 2, 1987 г.

ку письменного стола, экранное представление документа должно быть близко к его физическому облику. Работа человека за терминалом должна носить манипуляционный характер («смотреть и действовать, а не запоминать и набирать текст»).



ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ЭЛЕКТРОННОЙ КОНТОРЫ

Технические средства электронной конторы организованы по магистрально-сетевому принципу. Наиболее рассредоточенными их компонентами являются рабочие станции, устанавливаемые на рабочем месте каждого сотрудника. Перспективной рабочей станцией является **персональная** ЭВМ[5], объединяющая в себе информационно-вычислительные ресурсы и средства для ввода и воспроизведения информации.

Немало рабочих мест сейчас оборудовано терминалами, подсоединяемыми к мини-ЭВМ, работающей в режиме разделения времени. Исторически спор, по-видимому, выиграют персональные ЭВМ, объединяемые в сеть, но сейчас есть немало организаций, которые предпочитают режим разделения времени (например, при постоянной работе с большими централизованными информационными фондами, при частом обращении к объемным вычислениям или при работе с очень большими программами).

Следующий уровень иерархии образуют централизованные средства коллективного пользования, присоединенные к общей магистрали или находящиеся в центре звездного соединения рабочих мест. Средства централизуются либо по экономическим соображениям (например, лазерный принтер высокого качества или высокой продуктивности, станция высококачественной машинной графики, коммунальная дисковая память), либо если они являются средоточением уникальной информации (центральные банки данных).

[5] Помимо упомянутых выше персональных ЭВМ, к техническим средствам электронной конторы относятся портативные ЭВМ. Здесь сложилось два уровня конструкторских решений: миниатюризация настольных систем (чемоданный вариант) и обогащение карманных калькуляторов (портфельный вариант).

Технические средства конторы могут иметь выход на большую ЭВМ или на систему передачи данных. В свою очередь, контора может быть получателем рассредоточенной информации, поступающей с датчиков — показателей производственного процесса или экспериментальных установок.

Коммуникация. В автоматизации работы служащих следует различать внутриконторскую и межконторскую коммуникации. Последняя тесно связана с общим развитием связи в обществе. Ведомственные системы цифровой и специальной связи, как обычно, определяют технический прогресс коммунальной связи, однако с постепенным переходом последней на цифровое управление и цифровое кодирование аудио- и видеосигналов. К концу столетия ведомственные системы сольются в общую глобальную систему. Согласно прогнозам почтового ведомства США, в 1990 г. из 132 млрд. корреспонденций 109 млрд. составят обычные письма и 23 млрд. — отправления электронной почты. К 2000 г. впервые доля обычной почты станет меньше электронной: из 161 млрд. корреспонденций обычная почта составит 75 млрд. и электронная — 86 млрд. К тому времени произойдет объединение телефонной и вычислительной аппаратуры в квартире в интегрированную рабочую станцию. В качестве связного устройства она будет выполнять улучшенные функции телефона, передавать текстовые и голосовые сообщения, связываться с оператором и играть роль внутриконторского интеркома.

Воспроизведение документов. Устройства печати претерпевают эволюцию в двух направлениях: укрупнение печатающих устройств коллективного пользования, обеспечивающих высокое качество и продуктивность печати, и одновременное уменьшение устройств с их размещением на рабочих местах при поддержании качества печати на уровне машинописи.

В первом направлении стандартным устройством становится лазерный принтер. Основываясь на растровом представлении буквенно-графической информации, лазерный луч, модулированный этим растром, с большой скоростью и высокой разрешающей способностью (от 100 до 250 линий на см) заряжает ксеробарабан, с ко-

торого методом ксерографии печатаются текст и изображение.

Во втором направлении доминируют матричные принтеры, в которых для запечатывания пространства бумаги используется игольчатая печать. На вертикальный размер буквы отводится 7—9—15 иголочек, иногда со сдвигом на полшага. Пятнадцатиигольчатая печать, что соответствует разрешению порядка 50 линий на см, позволяет печатать с качеством хорошей машинописи произвольные тексты, включая иероглифы. Ряд компаний выпускает трехцветные принтеры, позволяющие воспроизводить цветные изображения, сконструированные на экране дисплея.



ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Автоматизация работы служащих, персонализация информационно-вычислительных средств, поступающих в постоянное распоряжение работающего, радикально меняют характер использования ЭВМ.

Вся манипуляционная техника работы с документом сильно меняется. Однако сохраняется возможность думать о новой работе в старых понятиях, которые тем самым приобретают метафорический характер.

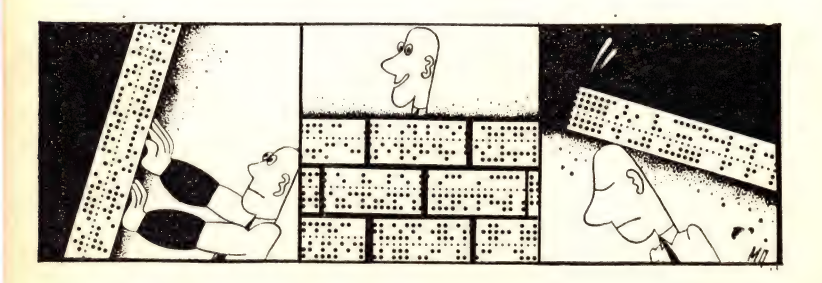
Из таких метафор наиболее ходовой является «метафора письменного стола» (desktop metaphor), при которой поверхность экрана имитирует поверхность стола с набросанными на нем бумагами. Физическая поверхность экрана при этом разбивается на частично перекрывающиеся прямоугольные «окна». В каждом окне целиком или частично воспроизводится документ с сохранением, если нужно, его текстовой структуры. Управление курсором или клавиатурой позволяет чисто манипуляционно двигать документы на экране, прокручивать через окна, редактировать их, вытаскивать нужные документы на первый план, не теряя из виду другие. Доступные размеры экрана и его разрешающая способность позволяют с удобством иметь на экране до десяти документов на виду и еще большее количество на

«втором плане». Фрагмент документа в каждом окне редактируется сложившимся арсеналом средств экранного редактирования.

Другой метафорой, получившей широкое распространение и даже приведшей к особому стилю работы на ЭВМ, является метафора «электронного бланка» (spread-sheet). Ее классическим представителем является программа «Визикалк». Ее авторы сделали правильное наблюдение: большое число расчетов, выполняемых служащими, выглядит как манипулирование данными, собираемыми в двумерную таблицу, окидываемую одним взглядом и воспроизводимую на дисплее ЭВМ (электронный бланк). Есть много интерпретаций техники манипулирования электронными бланками.

Первоначальные средства автоматизации работы служащих позволяли пользователю загружать рабочую станцию только одной прикладной программой. В то же время случается, что служащий ведет сразу несколько дел или ведет комплексную деятельность, требующую разнообразия программных средств. Условно такого рода комплексная деятельность получила название «проекта». Интеграция нескольких прикладных программ в одном проекте стала возможной с ростом параметров рабочих станций как по памяти, так и по скорости.

Автоматизация работы служащих только тогда достигает максимальной эффективности, когда замыкает на себя деятельность конторы в целом, то есть приобретает характер системы. На стадии конторы индустриального типа, да и в последующем, интеграция рабочих станций в конторскую систему является делом индивидуального проектирования, осуществляемого силами самой организации. Естественно, что такой подход до-



ступен только для очень крупных контор. За последние годы, однако, производители вычислительных средств предлагают комплекты оборудования и программного обеспечения, уже составляющие систему среднего размера, претендующую на продвижение в сторону типовой интегрированной электронной конторы.

●

Автоматизация работы служащих — явление глобальных масштабов и, как таковое, должно осуществляться в тесной связи с развитием общества, с ориентацией на достижение социальных целей и с объективно установленным балансом возможностей и потребностей. Известно, что демографическая ситуация в СССР в среднесрочной перспективе требует сохранения или даже некоторого увеличения темпов поступления человеческих ресурсов в производительную сферу. Поэтому сокращение числа людей, занятых управленческим трудом или обслуживающих эту сферу, является не только средством «борьбы с бюрократизмом и канцелярщиной», но и источником рабочих рук в производстве. Эта проблема только частично может быть решена изменением структуры управления. Более постоянным источником такого высвобождения должна и может стать автоматизация работы служащих.

В сфере технического обеспечения автоматизации главной задачей является обеспечение массового производства (до миллиона в год и выше) микропроцессорных вычислительных средств и особенно их компонент: интегральных схем, телевизионных мониторов, магнитной памяти, клавиатур и принтеров. Необходимо также добиться их безремонтного обслуживания, когда любая поломка нейтрализуется немедленной заменой подходящего типового элемента.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глушков В. М. **Основы безбумажной информатики.** М., «Наука», 1982.

2. Громов Г. Р. **Национальные информационные ресурсы: проблемы промышленной эксплуатации.** М., «Наука», 1984.

3. Кочетков Г. Б. **Автоматизация конторского труда в США (теория и практика «офиса будущего»).** М., «Наука», 1985.

Рис. М. ПАРШИКОВА



МАШИНОСТРОЕНИЕ ДЛЯ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: СТРУКТУРНАЯ ПЕРЕСТРОЙКА

А. А. МАХОРИН,
кандидат экономических наук,
Всесоюзный научно-исследовательский конъюнктурный институт Министерства внешней торговли СССР,
Москва

Машиностроение для легкой промышленности капиталистических стран выдвигается в число наукоемких отраслей промышленности. За 1970—1985 гг. удельные расходы в расчете на одного занятого в текстильном машиностроении этих стран (а это — самая крупная отрасль производства машин и оборудования для легкой промышленности) возросли более чем втрое. При этом соотношение расходов на научные исследования в США, ФРГ и других промышленно развитых капиталистических странах постоянно меняется, отражая тем самым неравномерность развития в них производства оборудования для легкой промышленности.

Научно-техническая конкуренция за последнее десятилетие — период самого глубокого за послевоенные годы кризиса в капиталистическом машиностроении — приобрела стержневое положение в борьбе машиностроительных компаний на внешних рынках. Ее острие сместилось в сферу исследований и разработок, где предрешается успех в производственной и рыночной деятельности. Например, ведущее положение западногерманских производителей текстильной техники на мировом капиталистическом рынке в значительной степени объясняется тем, что они расходуют на НИОКР значительно больше средств, чем их конкуренты, а также высокой эффективностью использования этих средств. Известно, что ФРГ расходует на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки в текстильном машиностроении примерно в 2,5 раза больше средств, чем США, и почти в 6 раз больше, чем Великобритания.

Сегодня машиностроение для легкой промышленности находится под влиянием ряда новых факторов и процессов. Это интенсивное развитие легкой промышленности в развиваю-

щихся странах и активизация их борьбы за равноправные отношения в области международной торговли; обострение структурного и циклических кризисов; усиление борьбы рабочего класса за повышение жизненного уровня; резкое обострение конкурентной борьбы на внешних рынках. В результате изменяется структура воспроизводства продукции легкого машиностроения; в значительной степени обновилась номенклатура машин и оборудования, и в первую очередь тех, что реализуются на рынках развитых капиталистических стран. Важное значение приобрели изделия с такими качественными характеристиками, как высокий уровень автоматизации, малая энергоемкость, экономичность в потреблении сырья и материалов, непременное обеспечение стандартов по уровню шума, загрязненности воздуха и т. д.

В 70-е годы активно развивалась легкая промышленность в странах третьего мира. Среднегодовые темпы прироста выпуска ее продукции были в этот период примерно в 4 раза выше, чем в развитых капиталистических странах. Выход ряда развивающихся стран на рынки промышленно развитых капиталистических государств с дешевой продукцией легкой промышленности привел к развитию по крайней мере двух явлений. Это, во-первых, рост протекционизма по отношению к импорту продукции легкой промышленности из развивающихся стран и, во-вторых, разработка монополиями мер по снижению издержек производства выпускаемой продукции, прежде всего — по рабочей силе, так как усиление борьбы рабочего класса за свои права привело к росту номинальной заработной платы в легкой промышленности индустриальных капиталистических стран: за 1975—1985 гг. она увеличилась в 1,8—2,1 раза.

Следует отметить, что этот рост заработной платы не означает соответствующего повышения жизненного уровня трудящихся, поскольку быстро увеличивались розничные цены.

Рост заработной платы в легкой промышленности капиталистических стран опережал рост цен на машины и оборудование для этой отрасли. Это способствовало, в целях получения более высокой прибыли, рационализации производства путем замены рабочего машиной с высокой степенью автоматизации.

В США среднегодовой прирост ставок заработной платы в легкой индустрии за 1975—1984 гг. достиг 5,5%, в то время как рост оптовых цен на продукцию легкого машиностроения за тот же период составил около 5%.

Процесс автоматизации технологических процессов в легкой

промышленности стал повсеместным. В частности, это было обусловлено и происходящим выравниванием заработной платы в странах Западной Европы, Японии и США. Так, в 1984 г. уровень почасовой оплаты рабочих в легкой промышленности Бельгии, Норвегии, Швейцарии и Голландии был на 5—12% выше, чем в США, а в других промышленно развитых капиталистических государствах он был близок к уровню США.

ДВА ЛИКА АВТОМАТИЗАЦИИ

Как известно, кризис влечет за собой обострение борьбы за рынки сбыта, что служит, во-первых, дополнительным побудительным мотивом к выпуску оборудования, обеспечивающего снижение издержек производства, а во-вторых, к возникновению в фазе депрессии предпосылок к переоснащению предприятий новым оборудованием. В современных условиях эта фаза протекает довольно долго. Это вызвано переплетением в легкой промышленности структурного и циклического кризисов. Вот почему массовое обновление основного капитала отрасли происходит именно в этой фазе цикла.

Увеличение разрыва между сроками морального и физического износа вынуждало монополии большую часть капиталовложений направлять на модернизацию оборудования. Тем самым формировался потенциальный спрос на многие виды современных, ранее не выпускавшихся видов и моделей машин. В результате в воспроизводственной структуре капиталовложений значительно (до 85%) увеличилась доля затрат, направленных на возмещение выбытия основного капитала при снижении доли инвестиций, предназначенных на его расширение. При этом во всех промышленно развитых государствах рост основного капитала сопровождался сокращением парка станков и машин в результате их замены более эффективным, производительным и дорогостоящим автоматизированным оборудованием, позволяющим наращивать выпуск продукции при сокращении численности занятых.

Доля затрат на средства автоматизации в общих затратах на приобретение нового оборудования в легкой промышленности индустриальных капиталистических стран значительно возросла за последние годы. Она увеличилась с 12% в середине 70-х годов до примерно 27% в 1985 г. За последние годы отмечается рост доли капиталовложений, направленных на замену устаревших видов оборудования новыми, высокоавтоматизированными машинами. Он ускорил формирование спроса на новые виды машин, оснащенных средствами автоматиза-

ции, обусловил разработку новых видов оборудования, удовлетворяющих требованиям рынка.

Оборудование, оснащенное средствами вычислительной техники, позволяет, по данным швейцарской консультационной фирмы «Гхерци», экономить 20—30% трудозатрат в легкой промышленности. В настоящее время любой технологический процесс в отрасли может регулироваться с помощью устройств для обработки информации.

В прядильном производстве регулирование производственных процессов все шире осуществляется с помощью ЭВМ. Так, в фирме «Шлафхорст» (ФРГ) создана пневмомеханическая прядильная машина «Аутокоро», в которой автоматизированы практически все технологические операции. Автоматизация операций чистки камер и присучки оборванной пряжи стала возможной благодаря созданным фирмой «Зюссен» (ФРГ) устройствам «Клинкэт» и «Спинкэт». Оснащение машин этими устройствами позволяет увеличить зону обслуживания прядильщицы с 600 до 2000 прядильных камер. Снижается время простоя камер из-за обрыва, к тому же, работая по заданной программе, эти устройства обеспечивают минимальную обрывность. «Аутокоро» оснащена автосъемником, который убирает наработанные бобины с пряжей и устанавливает пустые патроны, а также системой электронно-программного управления. Несмотря на высокую стоимость этих машин, компания «Шлафхорст» в 1979—1984 гг. значительно расширяла их продажи, даже несмотря на неблагоприятную конъюнктуру рынка в 1980—1983 гг. В связи с ростом спроса на указанные машины, компания увеличила их выпуск с 28 до 36 шт. в месяц.

Все активнее используются микропроцессоры и в красильно-отделочном производстве. Западногерманская фирма «Тис» первой разработала в 1982 г. электронную систему управления процессами крашения и отделки «Полиматик». Точное регулирование технологических процессов позволяет вдвое сократить потери красителя, значительно уменьшить время отделки, расходы на энергию, повысить качество изделий, существенно сократить обслуживающий персонал.

Все более широкое применение находит электроника в трикотажном оборудовании, где она используется в отборе игл и образовании рисунка. В оборудовании для швейного производства автоматизация затронула не только вспомогательные операции, но и системы управления машинами. Например, японскими фирмами созданы и выпускаются машины для обработки по контуру

обувных и кожгалантерейных изделий, оснащенные самообучающейся системой электронного программного управления.

Для автоматизации универсальных швейных машин, составляющих основу машинного парка швейной промышленности, в конце 70-х годов активно стали внедрять приводы, оснащенные электронной системой управления, позволяющей регулировать и автоматически поддерживать заданную скорость шитья. Типовые средства автоматизации вспомогательных операций, по данным западногерманской фирмы «Пфаф», повышают производительность труда при изготовлении, например, вытачек — на 40%, карманов — на 33%.

В обувной промышленности также все шире используется автоматизированное оборудование с программным управлением на базе микропроцессорной техники. Итальянские фирмы выпускают с начала 80-х годов высокоавтоматизированные машины как для раскроя материалов, так и для обработки деталей верха и низа обуви. Переход на использование средств микроэлектроники в обувной промышленности обеспечил повышение производительности труда на 30—40% и более рациональное использование сырья.

Для автоматизации оборудования легкой промышленности, помимо ЭВМ, в конце 70-х — начале 80-х годов монополии начали активно внедрять промышленные роботы. Они используются в основном для автоматизации вспомогательных операций (транспортировка, загрузка, разгрузка), а также для выполнения узких специальных задач (подача полуфабриката на оборудование, соединение концов оборванных нитей, съем готовой продукции).

Одна из производителей текстильного оборудования, приступивших к выпуску роботов,— итальянская фирма «Савио» — в 1982 г. выпустила на рынок свой первый робот «Ирнест I». Он предназначен для разгрузки гребнечесальных машин. Другая модель «Ирнеста I» обеспечивает транспортировку бобин. Ожидается, что выпуск роботов, используемых в легкой промышленности, к концу 80-х годов возрастет в несколько раз.

Растущее применение роботов явится важным этапом в решении проблемы комплексной автоматизации и механизации легкой промышленности, создании полностью автоматизированных производств. Подобные предприятия уже существуют. Так, в Японии создана экспериментальная, полностью автоматизированная (с использованием роботов с микропроцессорным управлением) прядильная фабрика.

Автоматическая подготовка машины к работе, ее наладка,

контроль за технологическим режимом и качеством выпускаемой продукции значительно упростили функции рабочего, дали ему возможность сосредоточить свое внимание на основных операциях, расширить число обслуживаемого им оборудования. Но создавая условия для роста производительности труда, способствуя решению экономических проблем отрасли, автоматизация производства одновременно обостряет социальные противоречия между трудом и капиталом. К армии безработных добавляются новые обездоленные, вытесненные в результате использования машин с высокой степенью автоматизации. Известно, что их применение позволяет сократить число занятых в примерном соотношении 1 машина — 10 рабочих. По данным газеты «Дэйли нью рекорд», за первую половину 80-х годов сокращение рабочей силы в легкой промышленности капиталистических стран составило 18%. В будущем этот процесс примет еще более острые формы, так как ожидается, что к 1990 г. развитие технологии позволит создать автоматически контролируемые производства, в том числе текстильные. Так, в Японии предполагается создать полностью автоматическую фабрику по производству одежды. Американская фирма «Стэнвуд Корп», производящая рабочую одежду и одежду для отдыха, намерена к 1990 г. преобразовать свои 14 предприятий в 6 с высоким уровнем автоматизации и роботизации.

РОСТ ЦЕН НА СЫРЬЕ

В 1974—1983 гг. значительно возросли цены на текстильные и другие виды материалов. Так, цена длинноволокнистого хлопка за 1972—1983 гг. возросла примерно в 1,7 раза, шерсти — в 2,86 и т. д. В связи с этим стало актуальным снижение материалоемкости продукции легкой промышленности. С этой целью машины и оборудование оснащаются различными механизмами и устройствами, снижающими потери сырья при изготовлении изделий. Характерный пример такой перестройки — модернизация трикотажного оборудования. Трикотажные машины оснащаются теперь механизмами принудительной подачи нити и останова, антиударными иглами, снижающими потери сырья. Швейцарские, японские и западногерманские производители трикотажных машин разрабатывают конструкции плосковязальных автоматов, способных вязать детали по контуру, то есть не требующих подкроя, при котором до 10—15% сырья идет в отходы.

Важное направление в снижении материалоемкости — раз-

работка и выпуск машин и оборудования по переработке отходов легкой промышленности. Использование вторичных материалов позволяет значительно сократить затраты на сырье, что важно, так как стоимость сырья составляет 2/3 стоимости пряжи. Для получения пряжи из вторичных волокон выпускаются безверетенные прядильные машины. Австрийская фирма «Эрнест Фейрер» производит оборудование, на котором перерабатываются все виды отходов. Материалосберегающий эффект имеет и химизация сырьевой базы отрасли. Она позволила снизить потребление дефицитных, трудоемких натуральных видов сырья (хлопка, шерсти, лубяных волокон, натуральной кожи) и повысить долю химических волокон и их смесей с натуральными.

Структурные сдвиги на основе опережающего развития производства, использующие синтетические виды сырья и материалов и новейшую технологию, видны на примере обувной промышленности. Так, в промышленно развитых государствах при общем абсолютном снижении в 1970—1984 гг. объема как всей обуви (на 5%), так и основной категории — кожаной (на 13%), выпуск обуви из различных материалов, способных заменить натуральную кожу, возрос на 18%, а среднегодовой темп ее прироста в указанный период составил 1,7%.

ВЫНУЖДЕННАЯ МЕРА — ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

Энергетический кризис и вызванное им резкое повышение цен на нефть в 1973—1974 и 1979—1980 годы привели к повышению доли затрат на энергию в общих издержках производства продукции легкой промышленности. Эти затраты во многих подотраслях составляли в начале 80-х годов 10—14% всех издержек производства. Резкое снижение цен в начале 1986 г. на нефть и некоторые другие виды сырьевых материалов лишь несколько ослабит, но не снимет с повестки дня проблему снижения энергопотребления, так как в перспективе предполагается их повышение в силу невозобновляемости ресурсов, инфляции и других факторов.

Эта необходимость стимулировала создание оборудования для обработки текстильных и других материалов, используемых в легкой промышленности, по энергосберегающей технологии. Прежде всего это относится к текстильной технике, применяемой в энергоемких отделочных производствах. Здесь расходуется до трех четвертей энергии, потребляемой в текстильной промышленности. В конструкциях красильно-отделочной техники большой эффект дает использование органических растворителей, кото-

рые обеспечивают снижение энергопотребления за счет интенсификации технологического процесса и повышения испарительной способности жидкой среды. По оценкам газеты «Дэйли ньюз рекорд», значительно (до 30%) уменьшает расход энергоресурсов отделочное оборудование для экономного нанесения растворов на полотно.

Повышение скоростных режимов оборудования обострило проблему шума на предприятиях легкой промышленности. Показатели уровня шума оборудования и степени запыленности стали одними из параметров конкурентоспособности машин и оборудования. В принятых в США и других промышленно развитых капиталистических странах стандартах установлено, что уровень шума в цехах не должен превышать 90 дБА. Стандарт потребовал разработки и выпуска машин и оборудования с новыми конструктивными узлами, по возможности капсуляцией узлов машины, звукоизолирующими ограждениями, плоскозубчатыми ремнями и т. п.

Таким образом, во второй половине 80-х годов происходят изменения в распределении труда между отдельными звеньями производства в легкой промышленности капиталистических стран. Они вызваны быстрым внедрением новейших достижений науки и техники на предприятиях отрасли, созданием новых высокоавтоматизированных производств. В свою очередь, возникший со стороны легкой промышленности спрос на новые виды машин и оборудования привел к структурной перестройке организации производства в отрасли.



СОВЕТЫ ДЕЛОВОМУ ЧЕЛОВЕКУ



СУДЯ ПО АНКЕТАМ, МНОГИЕ НАШИ ЧИТАТЕЛИ ЖДУТ СТАТЕЙ И ПРАКТИКУМОВ ПО ПСИХОЛОГИИ, В ЧАСТНОСТИ ПСИХОЛОГИИ ПОВЕДЕНИЯ. ЛИТЕРАТУРА ПО ЭТИМ ВОПРОСАМ, В ОСНОВНОМ, РАССЧИТАНА НА СПЕЦИАЛИСТОВ. ПУБЛИКАЦИИ, В КОТОРЫХ МАТЕРИАЛ ИЗЛАГАЕТСЯ В ПОПУЛЯРНОЙ ФОРМЕ, ВСТРЕЧАЮТСЯ ВЕСЬМА РЕДКО. СЕГОДНЯ МЫ ХОТИМ ПОЗНАКОМИТЬ ЧИТАТЕЛЕЙ «ЭКО» С ОТРЫВКАМИ ИЗ КНИГИ АМЕРИКАНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ КОММУНИКАЦИИ Д. НЬЕРЕНБЕРГА И Г. КАЛЕРО. ЭТА КНИГА ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ СВОЕОБРАЗНЫЙ СПРАВОЧНИК ПО ТИПАМ «БЕССЛОВЕСНОГО» ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ. ЦЕЛЬ ЕЕ — ПОМОЧЬ ЧИТАТЕЛЮ В ПОНИМАНИИ РАЗЛИЧНЫХ ЖЕСТОВ, ТО ЕСТЬ ТЕХ ФАКТОРОВ ОБЩЕНИЯ, КОТОРЫЕ ЧАЩЕ ВСЕГО ВОСПРИНИМАЮТСЯ ВЕСЬМА НЕОПРЕДЕЛЕННО, ЕСЛИ НЕ ИГНОРИРУЮТСЯ ВОВСЕ. МЫ НАДЕЕМСЯ, ЧТО ПУБЛИКАЦИЯ НЕБОЛЬШОГО ФРАГМЕНТА ИЗ КНИГИ БУДЕТ ПОЛЕЗНОЙ ЧИТАТЕЛЯМ.

УЧИТЕСЬ ЧИТАТЬ ЧЕЛОВЕКА, КАК КНИГУ

Джерард И. НЬЕРЕНБЕРГ, Генри Х. КАЛЕРО

Избегайте поспешных выводов

Умение читать приобретается чтением книг, но гораздо более необходимое умение — познание мира — можно приобрести, только читая человека и изучая самые разные его издания.

ЧЕСТЕРФИЛД. Письма к сыну

Люди могут обмениваться разными типами информации на разных уровнях понимания. Известно, что процесс общения не исчерпывается устными или письменными сообщениями. В этом процессе важную роль играют проявление эмоций, манеры партнеров, их жесты. Случается, что ваше сообщение воспринимается неверно по той простой причине, что оно сопровождается «противоречащими» жестами. Наблюдать жесты довольно просто, но интерпретировать их — задача куда сложней.

Понимание жестов очень затруднено, когда разные элементы вырваны из контекста. Однако, когда жесты собраны вместе на своих композиционных местах, возникает целостная картина.

Каждый жест — как слово в языке. Чтобы быть понятным, человек должен объединять свои слова в предложения, которые выражают целостные мысли. То же и с жестами. Понимание согласованности жестов позволяет более точно видеть позицию человека, с которым мы общаемся. Читая жесты, мы осуществляем обратную связь, которая играет главную роль в целостном процессе взаимодействия, а жестовые группы — это важная составляющая обратной связи. Они указывают из минуты в минуту, от движения к движению — как люди реагируют на происходящее. Мы можем понять, как встречено то, что мы говорим — с одобрением или враждебно, открыты слушатели или замкнуты, заняты самоконтролем или скучают. Ораторы называют это чувством аудитории или направленностью на группу. «Бессловесная» обратная связь может предупредить о том, что вам нужно изменить свое поведение, вообще исчезнуть или сделать что-то другое, чтобы достичь нужного вам результата.

КОЕ-ЧТО О СЛОВАРЕ ЖЕСТОВ

Рассмотрим некоторые группы жестов, выражающие различные позиции человека в процессе общения.

Открытость. Среди жестов, обозначающих открытость, можно выделить следующие:

Раскрытые руки (рис. 1). Жест, который большинство из нас сразу же связывают с искренностью и открытостью, это раскрытые руки (руки ладонями вверх). Итальянцы особенно часто используют этот жест. Когда они взволнованы, они кладут ладони на грудь, говоря «Что ты от меня хочешь?» Пожимание плечами также сопровождается жестом раскрытых рук, ладонями вверх (рис. 2). Актеры используют этот жест различными способами не только для того, чтобы проявить эмоции, но и для обозначения открытой натуры персонажа еще до того, как актер начинает говорить. Посмотрите на детей, когда они гордятся своими достижениями. Они открыто показывают руки. А когда они чувствуют свою вину или настороженно воспринимают ситуацию, то прячут руки либо в карманы, либо за спину.

Расстегивание пиджака. Люди открытые и дружески к вам расположенные часто расстегивают или даже снимают пиджак в вашем присутствии.



Анализируя записанные на видеомагнитофон взаимодействия, мы наблюдали бо́льшую частоту соглашений между людьми в расстегнутых пиджаках, чем между теми, кто оставался застегнутым. У многих, кто скрещивал руки на груди в защитном жесте, пиджаки также были застегнуты. Тот, кто менял свое решение в благоприятную сторону, разжимал руки и автоматически расстегивал пиджак. Удержите его в этом положении — и вам, скорее всего, легче будет достичь общих целей.

Бессчетное множество раз, когда переговоры шли успешно, мы отмечали жестовую группу «объединения»: сидящие участники расстегивают пиджаки, распрямляют ноги, передвигаются на край стула ближе к столу, который отделяет их от собеседника. Этой группе жестов в большинстве случаев сопутствует сообщение о возможном соглашении, решении или об общем положительном впечатлении от совместной работы.

Защита (оборонительность). К этой группе относятся жесты, которыми мы реагируем на возможные угрозы, на конфликтные ситуации.

Руки, скрещенные на груди. Позиция со скрещенными руками встречается в повседневной жизни довольно часто и используется для выражения обороны.

Из всех индикаторов, которые мы исследовали, этот жест «читается» легче других. Иногда это тот минимум, который распознается во время общения. Он также оказывается жестом, который влияет на поведение других людей. Если в группе из четырех или более человек вы скрестили руки в защитной позиции, то вскоре можно ждать, что и другие члены группы последуют вашему примеру. Вы обнаружите, что очень легко разделить группу на подгруппы или заставить собеседников принять позиции, которые трудно изменить для достижения открытого взаимодействия.

Жест скрещенных рук обычен в видеозаписях переговоров, которые мы наблюдали. К несчастью, многие не сознают, что когда их собеседник скрещивает руки, он сигнализирует о том, что принял защитную позицию. Только при просмотре видеозаписей участник понимает свою ошибку. Вместо того, чтобы вызвать оппонента на откровенность, обратившись к нему и выяснив его запросы, участник переговоров продолжает тот же неверный курс, который первоначально вызвал у оппонента защитную реакцию. Нередко люди очень активно «выключают» и продолжают отстранять человека, которого они хотели бы «включить». Когда мы видим, что собеседник скрестил руки, мы должны пересмотреть то, что делаем или

говорим, ибо партнер начинает уходить от обсуждения.

Если вы окажетесь в ситуации, когда возникают сомнения, защищается человек или же он спокоен (как может быть сам утверждает), обратите внимание на его руки. Расслаблены они или сжаты в кулаки (рис. 3)? Может быть, пальцы вцепились в бицепс так, что побелели суставы (рис. 4)? Такая защитная поза подобна позе нервозного и непривычного к полетам пассажира, который во время взлета сидит, вцепившись в ручки кресла.



Оценка. Чаще всего неправильно интерпретируются жесты, которые мы можем назвать жестами оценки — они имеют отношение к задумчивости и мечтательности. Так как наши успехи в деловой и общественной жизни во многом зависят от общения, знание и оценка информации, полученной с помощью обратной связи, существенны для человека, который хочет знать, насколько точно было принято его сообщение.

Учительница математики объясняет важный раздел предмета. Она замечает, что Фред уставился на нее немигающими глазами, тело напряжено и выпрямлено, ноги упираются в пол. Вы думаете, он слушает урок? Вы ошибаетесь, если считаете, будто он действительно заинтересован. Молодой учитель, непривычный к этой позе, может попасться, но более опытный — нет. Фред отключился от преподавателя и использует маскирующий прием, чтобы уверить его, что он весь обратился в слух.

Не обращая внимания на транс, в который впал Фред, учительница обращается к Чарльзу. Он сидит на краешке стула, склонившись вперед, голова слегка наклонена, опирается на руку. Учительница не ошибется, если решит, что Чарльз заинтересован.



Жесты «рука у щеки» (рис. 5). Огюст Роден, великий скульптор, проявил глубокое проникновение в язык жестов, когда создавал «Мыслителя». Кто усомнится, что это скульптурное изображение человека, глубоко погруженного в разработку проблемы? Люди, принимающие такую же позу, как «мыслитель» Родена, опирающиеся щекой на руку, обычно глубоко погружены в раздумья.

Когда человек принимает положение, которое мы обозначаем «группа жестов критической оценки» (рис. 6), он подносит руку к лицу, опирается подбородком на ладонь, указательный палец вытягивает вдоль щеки, остальные пальцы — ниже рта.

При проведении семинаров, для того чтобы показать, как сложна может быть группа, мы в первую очередь обращаем внимание на типы поз «рука у щеки». Если у нас присутствуют, скажем 50 руководителей, в первые 15 минут — особенно во время демонстрации «бессловесной» коммуникации — по крайней мере 30 будут сидеть в какой-либо из поз «рука у лица». Из их числа примерно половина слушателей будут очень заинтересованы тем, что говорится, и слегка подадутся вперед. Другая половина слушателей займет позицию «подождем-посмотрим», они будут сидеть спокойно, слегка скептически относясь к сказанному.

Оставшихся 20 человек можно грубо разделить на тех, кто сидит со скрещенными руками («ну-ка, покажите мне»), и тех, кто сидит на краешке стула, локти на бедрах, руки свободно свисают («это замечательно!»). Наша задача — превратить оценивание в интерес.

Наклоненная голова. Чарльз Дарвин в своих ранних исследованиях заметил, что животные, как и человек, склонны слегка наклонять голову, когда слышат что-то интересное. С самого раннего возраста женщины инстинктивно понимают значение этого жеста. Он создает впечатление внимательного слушания. Они сознательно используют этот прием, когда имеют дело с мужчиной, на которого хотят произвести впечатление,— и им это нередко удается.

На наших семинарах, если мы замечаем, что у большинства слушателей головы не наклонены, мы чувствуем, что группа в целом не заинтересовалась нашим материалом. Если оратор знает этот жест, он может обращаться к аудитории в более подходящей манере и может оценивать, насколько хорошо воспринимается его информация. Это может быть особенно полезно, когда лектор хочет подать большой материал за короткое время. Когда электрическая цепь перегружена, она начинает перегреваться, но пропустить через нее больше энергии не удастся. Люди ведут себя так же по отношению к информационной перегрузке. Они демонстрируют безразличие к дополнительным сведениям. Группы жестов меняются. Головы держат скорее прямо, чем набок, спины распрямляются затем сутулятся. Начинаются взгляды на потолок, на часы, на людей, наконец, некоторые начнут поворачиваться по направлению к выходу. Если группа дошла до этой стадии, лектор должен понять, что ему сигнализируют: «Хватит!»

Почесывание подбородка (рис. 7). Этот жест «хорошо, давайте подумаем», распространенный, кажется, во всем мире, используется, когда человек занят процессом принятия решения. Еще Дарвин сообщал, что различные люди по всему свету «иногда кладут руки на бороду, обычно большим и указательным пальцем прикасаясь к частям лица, как правило, к верхней губе». В «Риторических жестах» Генри Сиддонса сказано: «Этот жест означает, что мудрый человек выносит суждение».

На сцене, особенно в шекспировском театре, можно увидеть, как актер совершает эти действия одновременно со словами, выражающими внимательное изучение или анализ. Следя за шахматным матчем, можно часто заметить этот жест у игрока, который должен сделать следующий ход. После того, как решение принято, почесывание



прекращается — и не только потому, что ему понадобилась рука. Многие деловые люди пользуются этим жестом, хотя некоторые стараются его скрыть, совершая только малозаметные почесывающие движения.

Соответствующее этому жесту выражение лица — слегка прищуренные глаза: человек как бы пытается найти решение проблемы в отдалении.

Жесты с очками. Очень распространенный вариант — это медленно и осторожно снять очки и тщательно протереть стекла, даже если им это и не требуется. Некоторые выполняют этот ритуал по 4—5 раз в час. Много раз мы записывали этот жест, условно названный «пауза для размышления», на видеомагнитофон во время переговорных схваток. В большинстве случаев человек хотел получить отсрочку или время для обдумывания своего положения перед тем, как оказать более решительное сопротивление, требуя пояснений или ставя вопрос.

К подобному жесту для выигрыша времени прибегают, когда снимают очки и берут в рот дужку очков (рис. 8). Так как трудно говорить, держа что-то во рту, то остается внимательно слушать или избегать произнесения слов, когда хочется сначала подумать. Когда предметы, находящиеся в руках, прихватывают губами или прикусывают, это может означать

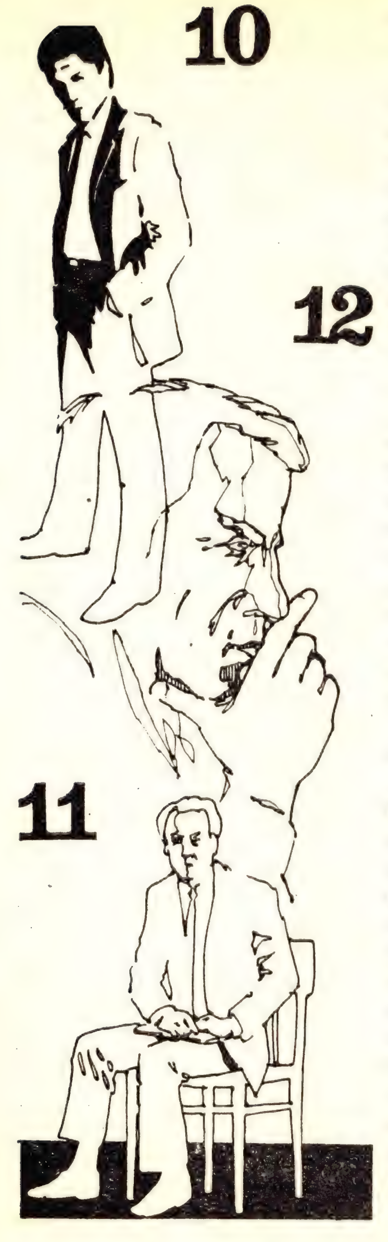
также, что человеку требуется дополнительная информация.

Расхаживание. Многие люди прибегают к этому способу, пытаясь разрешить сложную проблему или принять трудное решение. Это очень позитивный жест. Но с тем, кто расхаживает, не следует заговаривать. Это может нарушить ход его мыслей и помешать его решению. Многие специалисты по торговле понимают, как важно оставить в покое потенциального клиента, когда он прогуливается и обдумывает, стоит ли покупать. Многие переговоры успешно завершились благодаря тому, что один из участников сидел, прикусив язык, и не говорил ни слова, пока другой выполнял свой ритуал принятия решения во время прогулки по ковру.

Пощипывание переносицы (рис. 9). Этот жест, обычно сочетающийся с закрытыми глазами, говорит о глубокой сосредоточенности и напряженных размышлениях. Человек с внутренним конфликтом может опустить голову и ущипнуть себя за переносицу, чтобы проверить, действительно ли он попал в такое ужасное положение, или это просто дурной сон. Один наш знакомый постоянно сигнализирует о своих затруднениях этим жестом. Когда он это показывает, мы просто молча ждем, пока он выскажет свои возражения по обсуждаемому вопросу. Мы не пытаемся вывести его из этого положения. Напротив, мы понимаем его чувства и ждем, пока он выразит свои сомнения.

ПОДОЗРЕНИЕ И СКРЫТНОСТЬ

На недавней встрече один из наших коллег очень старательно скрывал свою позицию, отличавшуюся от нашей. Каждый раз, когда мы подходили к острому вопросу, он прикрывал левой рукой рот до начала или во время своего высказывания. Не желая вызывать у него еще большее неудобство, мы задавали вопросы, которые могли сдвинуть его с места и заставить выразить свои чувства. Наконец, когда мы задали вопрос типа «Действительно ли вы так думаете?», он ответил, что «в глубине души он не согласен», и произнес еще несколько подобных фраз. Его жесты были основаны на сильном несогласии с нашими возражениями. Он пытался скрыть свои истинные чувства и принять наши идеи. Если бы мы не сознавали, что именно он выражает на самом деле, могло бы быть принято решение, которое в дальнейшем для всех нас оказалось бы крайне неблагоприятным. Многие люди говорят то, чего, как им кажется, от них ожидают. После этого они испытывают глубокую неудовлетворенность собой, потому что они не



выразили свои истинные чувства.

Если человек старается вовсе на вас не смотреть, он, скорее всего, что-то скрывает. Однако, лучший показатель скрытности — это, наверное, несогласованность в жестовой группе. Улыбающийся, враждебный, защищающийся человек проявляет несогласованность и, может быть, искусственной улыбкой пытается смягчить удар. «Можно все время улыбаться и быть злодеем»,— говорит Шекспир в «Гамлете». Так же человек даже без специальной подготовки в области невербальной коммуникации чувствует, когда кто-то начинает играть в прятки. Основные трудности здесь связаны с тем, чтобы выделить жесты, создающие такое впечатление, а затем понять, как конструктивно изменить ситуацию.

Перейдем непосредственно к жестам данной группы.

Взгляд в сторону (рис. 10). Воспринимаете ли вы выражение подозрения и сомнения, когда на вас искоса кидают взгляд? Выражение «он подставил мне холодное плечо» неплохо описывает жест, который мы связываем с позицией недоверия. Можете ли вы точно припомнить случаи, когда кто-то говорил вам то, что вам не нравилось, с чем вы были несогласны или просто считали весьма сомнительным? Не смотрели ли вы при этом в сторону, говоря «Что ты имеешь в

виду?» Попробуйте оказать помощь пожилой даме, которая намеревается сама перейти улицу, и вы точно определите, что означает выражение — поворот в сторону от вас на 45 градусов. Это жест отказа даже без слов «Нет, благодарю».

Ноги (или все тело), обращенные к выходу (рис. 11). Во многих ситуациях вы заметите, что неожиданно человек передвинулся и сидит так, что ноги его развернуты к двери. Этот жест — явный знак того, что человек хочет закончить встречу, беседу или то, что происходит. Его поза говорит о том, что ему очень хочется выйти. Но одно дело — распознать жест, и совсем другое — что-то предпринять. Либо займитесь чем-то другим, чтобы человек повернулся к вам и подался вперед, либо дайте ему уйти. Если вы будете продолжать разговор с тем, кто стремится уйти, вы вряд ли добьетесь цели.

Подчиненный действительно наблюдателен, если он может прочитать жест своего шефа, означающий, что встреча закончена. Если сотрудник понимает этот сигнал и вовремя уходит, он тем самым окажет начальнику услугу, которая будет оценена. Однако, если он задерживает шефа, тот возмущается и поэтому остается безучастен к словам подчиненного.

Потрагивание или легкое потирание носа, обычно указательным пальцем (рис. 12). Наши исследования показывают, что прикосновение к носу или его потирание — знак сомнения. Задайте подростку вопрос, на который ему трудно ответить, и проследите, насколько быстро его указательный палец начнет трогать или потирать нос. Многие из нас без труда распознают этот юношеский жест как выражение сомнения. Однако, если тот же самый сигнал подает сорокалетний коллега или сосед, мы его вовсе не замечаем.

Этот жест не так уж редок. Его используют многие хорошие ораторы, когда они не уверены, как подойти к предмету, или не уверены в реакции слушателей.

Предостережение для тех, кто может воспринять любой жест как абсолют: иногда люди потирают нос, потому что он чешется. Однако, есть заметная разница между манерой потирать нос, когда он чешется, и потиранием его для выражения отрицания или сомнения. Те, кто чешут нос, обычно делают это энергично, а те, для кого это служит жестом, лишь слегка его потирают. Это легкие движения, часто они сопровождаются группой жестов (ерзанье на стуле, поворот боком). Другие разновидности этого жеста сомнения — потирание за ухом или перед ухом указательным пальцем во время обдумывания ответа и потирание глаза.

Начальник и подчиненный

Груз забот ложится на душу, как груз вины: поэтому у делового человека часто тот же вид, то же отчаяние, нетерпение и смятение чувств, как и у преступника.

Вильям ХЭЗЛИТТ

Жесты, выражающие наличие «территориальных прав», можно наблюдать при взаимодействии начальника с подчиненным.

Превосходство может быть выражено в приветственном рукопожатии. Когда человек крепко пожимает вам руку и поворачивает ее так, что его ладонь лежит поверх вашей, он пытается выразить нечто вроде физического превосходства. Когда человек протягивает руку ладонью вверх, он демонстрирует готовность принять подчиненную роль.

Участник семинара однажды признался, что ему никогда не приходило в голову, как важно «не стоять рядом, не нависать над другим человеком, когда тот сидит, потому что это заставляет людей чувствовать себя маленьким в вашем присутствии и воспринимается как выражение вашего превосходства». Он открыл для себя, что многих людей угнетает и нервирует такая позиция собеседника.

Во многих случаях «начальник — подчиненный» выражение лица, скорее всего, играет более важную роль, чем жесты. Пример — поднятые брови, слегка наклоненная голова и сомнение во взгляде, который шеф бросает на подчиненного, когда не принимает его идеи. Нередко начальник может избегать встречи взглядами, сообщая этим на подсознательном уровне, что разговор с подчиненным закончен. Если подчиненный не воспринимает сигнала, начальник начинает красноречиво посматривать на часы. Если и на этот раз «послание» не принято, он может встать или собрать свои бумаги, как бы собираясь их спрятать, а затем напрямик спросить, неужели подчиненному больше нечем заняться, или, более дипломатично, сообщить, что у него как раз подошло время следующей встречи. Впрочем, в большинстве случаев дело столь далеко не заходит. Резкость может привести к потере уважения для обеих сторон. Подчиненный выходит с таким чувством, будто начальник его одурачил и вместе с тем сердится на себя за то, что не понял сигналов, говорящих о том, что он злоупотребил временем шефа.

На рис. 13 показан руководитель, явно обремененный множеством проблем. Если, входя в контору, вы увидели бы своего шефа в таком положении, первым вашим побуждением, наверное, было бы оставить его

в покое, особенно если вы пришли к нему для обсуждения серьезного вопроса. Читая его жесты, вы решите подождать, прежде чем беспокоить начальника новыми проблемами, и найдете более удобное для разговора время.

На рис. 14 стоящий человек — руководитель. Поза у него в целом более расслабленная, чем у сидящего подчиненного. Руку он небрежно засунул в карман пиджака, большой палец снаружи — еще один жест, выражающий уверенность и превосходство. Мы много раз регистрировали этот жест и у сидящих, и у стоящих людей. Часто, когда встречаются два человека, привыкших принимать такое положение, они воздерживаются от этого жеста в знак уважения друг к другу.

На рис. 15 говорящий — это начальник, обращающийся к своим людям: «В истекшем году вы работали ниже намеченного уровня», при этом он призывает подчиненных исправиться, а то будет хуже. Его сжатый кулак выражает власть, он либо подчеркивает важность слов, либо предвещает неблагоприятный ход событий. Говорящий также пытается подчеркнуть свое превосходство тем, что он стоит, устраивая подчиненным головомойку. К тому же отметьте, что пиджаки у всех застегнуты и выражение лиц суровое.



ТРЕНИРУЙТЕСЬ ЕЖЕДНЕВНО!

Искусство полного понимания «бессловесных» сообщений приобретается в процессе обучения, который по сложности сравним с приобретением беглости в иностранном языке. Кроме осознания собственных жестов и смысла, который вы передаете аудитории, мы рекомендуем уделять ежедневно не менее 10 минут сознательному «чтению» жестов других людей. Любое собрание людей — отличное поле для такого «чтения». Общественные и деловые встречи, которые позволяют свободно выражать чувства и создают возможность для поляризации отношений, особенно хорошо подходят для проведения всестороннего обследования. Отношения людей, посещающих эти собрания, обычно так интенсивны, что каждый старается «носить свои чувства на рукаве». Впрочем, вам даже не нужно выходить из дома, чтобы выполнить домашнее задание. Телевидение предоставляет плодородную почву для чтения жестов, особенно программы с интервью и дискуссиями. Попробуйте понять, что происходит, следя только за изображением. Каждые 5 минут включайте звук, чтобы сравнить «речевое» сообщение и прочитанные вами жесты. Внимательно следите за согласованностью и жестовыми группами.

Перевод Н. **КРЫЛОВОЙ**

Рис. В. **КАШИРИНА**







ТЕРРИКОН

Савелий ЦЫПИН,
Харьков

Свет в конторе комбината не выключали и днем — перед окнами возвышались такие терриконы отвальной породы, что солнце не заглядывало сюда вот уже лет пятнадцать. Цветы не выживали здесь больше недели, а сотрудники — больше года.

Как-то директор бросил привычный взгляд в окно и замер — вдали несколько чужих рабочих грузили незнакомый самосвал. Причем, как ни странно, прямо породой из отвала. Он послал секретаршу узнать, кто такие.

— Говорят, эти наши отходы — настоящий клад для них, химиков. Они такое сырье привозят за тысячу километров. Знаете, а на обратном склоне тоже роют — строители. Нашли, что это для них отличное сырье, теперь могут обойтись без строительства карьера и керамзитового завода.

— Гляди-ка! — удивился директор и потер руки.— Пиши в трест: «Благодаря нашей инициативе и усилиям, проблема охраны окружающей комбинат среды успешно решена. Выявлена эффективность наших отходов в химии, стройиндустрии и других отраслях. Проводится интенсивная утилизация отвалов».

Трест радостно принял сообщение, премировал директора месячным окладом и поставил в пример другим управлениям. Тот стал героем прессы. А машины тем временем облепили террикон, как муравьи. Появились даже агрономы — установили, что эти отходы могут служить кальциевыми удобрениями. Приполз чей-то экскаватор и стал урчать днем и ночью, вгрызаясь зубастой пастью в породу и выплевывая ее в непрерывно подъезжающие самосвалы.

Как-то в кабинет директора влетел старший плановик.

— Николай Семеныч, и вы спокойно глядите на этот грабеж среди бела дня?!

— Спокойно? Мало сказать — с удовольствием! Расчищают-то они, а премия — нам. А что?

— Да грабеж это! Из-под самого, что называется, носа!

— И пускай. Это ж отходы, черт знает что.

— Для нас. А для других — Клондайк, золотое дно. Нет, продавать, только продавать!

— Что ж, это мысль. Хоть по десятке за тонну, а все же прибыль. Готовьте калькуляцию.

Вскоре вокруг террикона вырос забор с проходной. Машины продолжали идти одна за другой. Как-то директор зашел в кабинет и увидал: сквозь немытое от рождения стекло робко пробивался лучик солнца. Ожил и потянулся вверх хилый цветок на подоконнике. Сотрудники стали забирать назад заявления об уходе.

— Катастрофа! — прибежал плановик.— Вторую линию нашего производства мы не пустили и вообще, неизвестно когда пустим. А план на нее уже пошел.

— Знаю, но тут ничего не поделать,— обреченно вздохнул директор.— Мы сделали все от нас зависящее.

— Попробуйте доказать руководству! А выход есть! Сколько мы производим нашего реактива? Сотни килограммов! А сколько при этом имеем отходов? Сотни тонн! Итак, очевидно что?

— Что?

— Считать эти, так называемые, отходы нашей основной продукцией!

— А реактив — отходом? — сыронизировал директор.

— Во всяком случае, принудиловкой. Побочным продуктом. И цену на отходы установим какую-надо — раза в три выше. Тогда с финпланом выкрутимся! Другого выхода я не вижу.

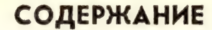
— Гениально! Готовьте документацию.

Через квартал дирекция получила премию за расширение номенклатуры продукции и перевыполнение финансового плана. Однако поток машин к террикону стал явно чахнуть. А когда цену на «универсал», как стали называться отходы, снова удвоили — и вовсе иссяк. Последним, недовольно урча, уполз экскаватор. Ворота проходной за ним затворились и дорога стала зарастать травой.

Напрасно директор тоскливо глядел в окно кабинета — было пусто. Однажды какой-то случайный **самосвал** ткнулся по старой памяти в ворота, но тут же, спохватившись, повернул назад. Директор приказал догнать и привести.

— За такую цену ешьте ваши отходы сами! — грубо, но внятно объяснил экспедитор.— Нам теперь такое сырье дешевле возить с земли Франца-Иосифа...

Солнечный зайчик печально мигнул из-за террикона и погас.

СОДЕРЖАНИЕ

В следующий номер готовятся

● Под рубрикой «Актуальные вопросы экономической теории» — статья доктора экономических наук В. М. Рутгайзера и кандидата экономических наук Ю. Е. Шевяхова «Распределение по труду» — о совершенствовании распределительной политики и усилении ее воздействия на интенсификацию производства.

● Статья академика А. Н. Ефимова «Специализация и кооперирование на современном этапе».

● Статья доктора физико-математических наук В. Е. Котова (ВЦ СО АН СССР) «На пути к ЭВМ нового поколения».

● Материалы «Клуба директоров» г. Новосибирска «Перестройка: качество и сроки».

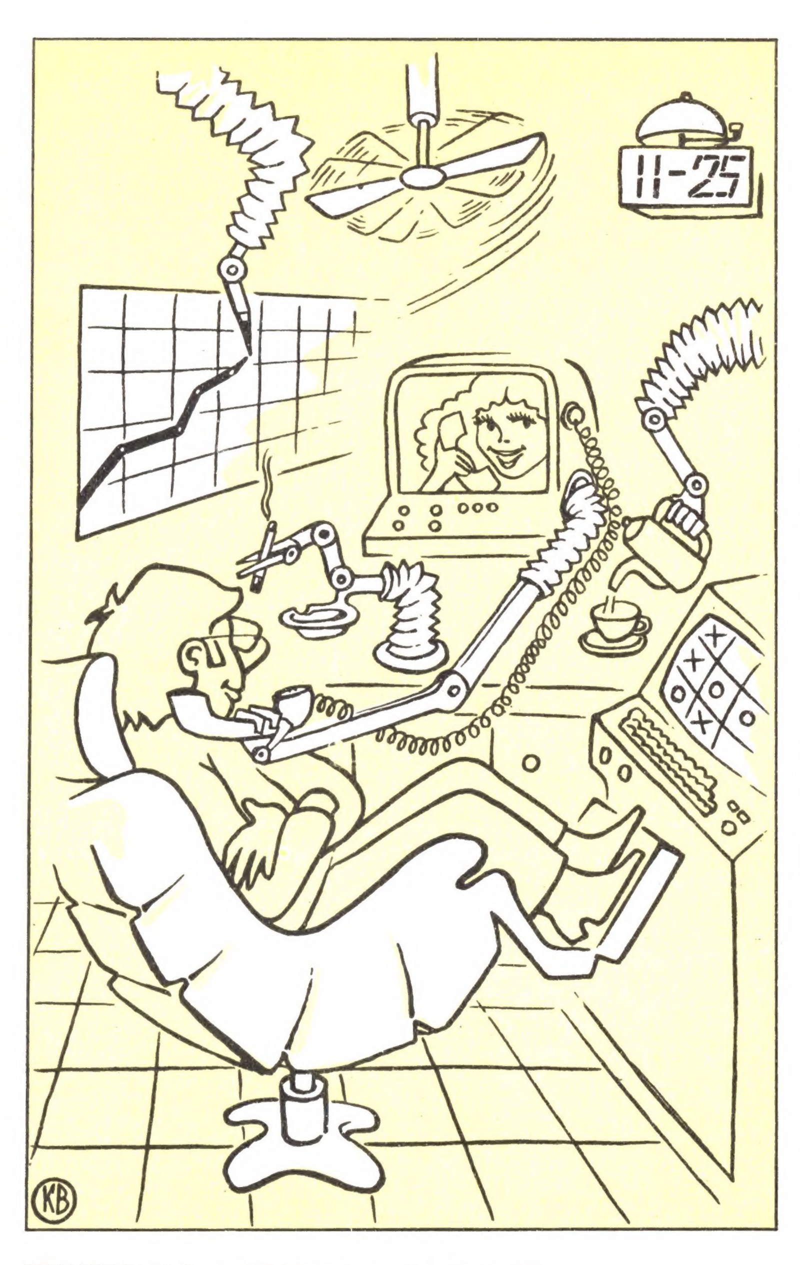
● Публицистическое по форме выступление В. Гальченко, рисующее социально-психологический портрет шабашника.

● Совместная статья директора Западно-Сибирского металлургического комбината Б. А. Кустова и секретаря обкома профсоюза работников металлургической промышленности Новокузнецка Н. И. Новикова «Поставки — 100%!».

● В рубрике «Экономика и искусство» — статья Б. Ю. Кагарлицкого «Между цехом и сценой».

● Статья сотрудника Института мировой экономики и международных отношений АН СССР кандидата экономических наук И. М. Шеймана «Купить или взять в аренду?» — о развитии арендных отношений в капиталистических странах.

● Материалы рубрик «Межведомственные проблемы», «Размышления над книгой», «Здоровье — категория экономическая» и др.



КОММЕНТАРИЙ ХУДОЖНИКА В. КРИВОБОКОВА К СТАТЬЕ А. П. ЕРШОВА «АВТОМАТИЗАЦИЯ РАБОТЫ СЛУЖАЩИХ».

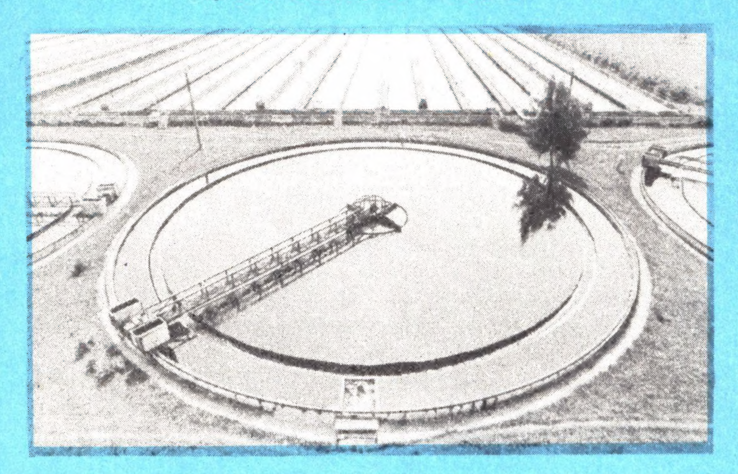
АДРЕС ПОДПИСЧИКА:



ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

ИНДЕКС 71117 ЦЕНА 70 КОП

ФОТООКНО ТАСС



ОЧИСТНЫЕ СООРУЖЕНИЯ РЯЗАНСКОГО НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ЗАВОДА ИМЕНИ 50-ЛЕТИЯ СССР ПРИНИМАЮТ ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕ ЗАГРЯЗНЕННЫЕ СТОКИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДА. РАСТЕТ РЯЗАНЬ, УВЕЛИЧИВАЕТСЯ И МОЩНОСТЬ ОЧИСТНЫХ СООРУЖЕНИЙ, КОТОРАЯ В БЛИЖАЙШЕЕ ВРЕМЯ ДОСТИГНЕТ 400 ТЫСЯЧ М^3 В СУТКИ.


ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА
2
1987
ЭКО